

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL SEBAGAI MODERATOR *PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT* TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA
KARYAWAN BIDANG FARMASI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi**



Oleh:

Sekar Putri Wahyuning Gustia
NIM. 14710019

Dosen Pembimbing:

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si.

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

SURAT PENYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswi : Sekar Putri Wahyuning Gustia

NIM : 14710019

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah hasil karya peneliti sendiri dan bukan plagiasi dari penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 11 Januari 2019

Yang Menyatakan



Sekar Putri Wahyuning Gustia

NIM. 14710019

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum. Wr. Wb

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap naskah skripsi saudara:

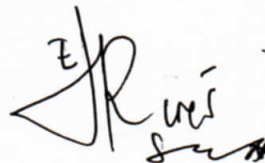
Nama : Sekar Putri Wahyuning Gustia
NIM : 14710019
Program Studi : Psikologi
Judul : **Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional sebagai Moderator *Psychological Emporment* terhadap Perilaku Inovatif pada Karyawan Bidang Farmasi**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam sidang munaqosah guna memenuhi sayarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Psikologi.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, Januari 2019

Pembimbing



Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si

NIP. 19750514 200501 2004



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-57/Un.02/DSH/PP.00.9/02/2019

Tugas Akhir dengan judul : **KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL SEBAGAI MODERATOR PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN BIDANG FARMASI**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SEKAR PUTRI WAHYUNING GUSTIA
Nomor Induk Mahasiswa : 14710019
Telah diujikan pada : Jumat, 01 Februari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19810505 200901 2 011

Penguji II

Miftahun Ni'mah Suseno, S.P.Si., M.A.
NIP. 19770313 200912 2 001

Yogyakarta, 01 Februari 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

MOTTO

*Yakinlah ada sesuatu yang menantimu selepas banyak
kesabaran yang kau jalani, yang akan membuatmu
terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit.*

(Ali bin Abi Thalib)

Selalu ada kemudahan dibalik setiap kesulitan

(QS Al-Insyirah 94:5)

*Karena sesungguhnya Allah tidak pernah memberikan
suatu ujian tanpa menyelipkan sebuah jawaban dan
sebuah pelajaran*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas rahmat Allah dengan selesainya penyusunan skripsi ini

Skripsi ini kupersembahkan untuk keluargaku tersayang

Pakwek, Makwek, Mama, Papa, dan Pandak

Yang selalu ada saat aku mulai melangkah dan menapakkan kaki di dunia ini.

Terimakasih sudah selalu ada untukku.

Teruntuk teman-temanku yang telah bersedia membantu dalam hal apapun demi selesainya skripsi ini.

Dan kepada almamater tercinta,

Program Studi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, kasih sayang, kebaikan, kekuatan dan kesehatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penyusunan dan penulisan skripsi ini merupakan proses panjang yang tidak luput dari bantuan, dukungan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A.,Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Retno Pandan Arum Kusumowardhani, S.Psi., M.Si, Psi selaku Kepala Program Studi Psikologi yang senantiasa membantu peneliti dalam proses administrasi penelitian.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang selalu meluangkan waktu di tengah padatnya kesibukan untuk membimbing dan memberi arahan dalam proses skripsi dan akademik. Terimakasih atas bimbingan, waktu, ilmu serta motivasi yang ibu berikan.
5. Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan banyak inspirasi dan masukan untuk penelitian ini sejak seminar proposal penelitian hingga muaqosyah skripsi
6. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A selaku penguji II yang telah memberikan banyak masukan untuk penelitian ini agar lebih baik lagi.

7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Program Studi Psikologi dan seluruh karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, atas segala kesempatan, ilmu pengetahuan dan fasilitas yang telah diberikan.
8. Pimpinan PT. B Braun Medical Indonesia Yogyakarta, Bapak Pambudi dan juga terima kasih untuk Mbak Tika dan seluruh karyawan B Braun atas bantuan yang telah diberikan saat awal hingga selesai dalam proses pengambilan data.
9. Pimpinan PT. Daya Muda Agung Yogyakarta, Bapak Arief dan juga terimakasih kepada Mbak Teti dan Karyawan PT. DMA atas segala bantuan dan masukan untuk peneliti.
10. Pimpinan PT Dos Ni Roha dan juga Mas Hanis yang telah mengizinkan peneliti untuk memperoleh data dari PT DNR dan juga seluruh karyawan PT DNR yang turut berpartisipasi.
11. Keluargaku Tersayang, Pakwek Sumeri, Makwek Suka, Mama Elma, Papa Eriyanto, dan Pandak Lukman yang selalu memberi arahan juga motivasi selama ini. Terimakasih atas dukungan moril dan materil serta seluruh do'a yang terbaik untuk Sekar. Semoga Allah menurunkan segala rahmat, ampunan dan surga-Nya.
12. Adek-adekku Rhendy Aulia El-Fattah dan Mirza Nur Alamsyah yang selalu menghibur peneliti saat mengalami masa-masa sulit dalam proses skripsi, juga teruntuk sepupuku Nabila dan Wilsen atas dukungan yang diberikan.
13. Seluruh keluarga besar tanpa terkecuali yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas seluruh dukungan dan do'a yang selalu ada.

14. Mr. Muhammad Habibullah yang telah banyak memberikan bimbingan dan pelajaran hidup yang telah dan akan dilalui. *Thank u for all your prayers and many supports that have been giving to me.*
15. Sahabatku Rika, Erita, dek Silmi, Tiwi, kak Miftah, Mbak Yana dan Yogi Elga yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
16. Seluruh teman-teman Psikologi 2014 yang bisa dijadikan untuk tempat berkeluh kesah dan bertukar pikiran. See u on top guys.
17. Mas Aga yang bisa menjadi sumber pelepas gundah dan selalu memberi tawa dalam kehidupan peneliti.
18. Seluruh pihak yang ikut membantu dalam proses penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Terimakasih atas seluruh dukungan, bantuan, bimbingan dalam segala hal, penulis hanya dapat berdo'a semoga Allah memberikan balasan yang sebaik-baiknya dan memudahkan dalam segala urusan. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan bidang psikologi. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan, maka saran dan kritik sangat peneliti harapkan. Terimakasih.

Yogyakarta, 5 Januari 2019

Penulis,

Sekar Putri Wahyuning Gustia
NIM: 14710019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
KEASLIAN PENELITIAN.	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.	vi
KATA PENGANTAR.	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRACT.....	xviii
INTISARI.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN TEORI.....	21
A. Perilaku Inovatif.....	21
1. Pengertian Perilaku Inovatif.....	21
2. Aspek-aspek Perilaku Inovatif	22

3. Faktor yang mempengaruhi Perilaku Inovatif	25
B. <i>Psychological Empowerment</i>	28
1. Pengertian <i>Psychological Empowerment</i>	28
2. Aspek <i>Psychological Empowerment</i>	29
C. Kepemimpinan Transformasional	31
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	31
2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional	33
D. Kepemimpinan Transaksional	36
1. Pengertian Kepemimpinan Transaksional	36
2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transaksional	38
3. Unsur-unsur Kepemimpinan Transaksional	39
E. Dinamika Antar Variabel	40
F. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Identifikasi Variabel Penelitian	48
B. Definisi Operasional	48
C. Populasi dan Sampel	50
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	51
E. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur	56
F. Metode Analisis Data	59
BAB IV PEMBAHASAN	61
A. Orientasi Kancan	61
B. Persiapan Penelitian	63
1. Proses Perijinan	63
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	64
3. Hasil <i>Try Out</i>	65
4. Seleksi Aitem	67
5. Uji Reliabilitas	73
C. Pelaksanaan Penelitian	74
D. Analisis Data	76

1. Analisi Deskriptif	76
2. Uji <i>Moderated Regression Analysis</i>	80
3. Uji Sub Kelompok	82
4. Uji Hipotesis	83
E. Pembahasan.....	83
 BAB V PENUTUP.....	 92
A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	92
 DAFTAR PUSTAKA	 94
 DAFTAR LAMAN	 98
 LAMPIRAN.....	 99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Perilaku Inovatif.	54
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala <i>Psychological Empowerment</i>	55
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Kepemimpinan Transformasional.	55
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Kepemimpinan Transaksional.	56
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Perilaku Inovatif.	68
Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Perilaku Inovatif,	68
Tabel 7. Distribusi Aitem Skala <i>Psychological Empowerment</i>	69
Tabel 8. Distribusi Aitem Skala <i>Psychological Empowerment</i>	70
Tabel 9. Distribusi Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional.	71
Tabel 10. Distribusi Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional.	71
Tabel 11. Distribusi Aitem Skala Kepemimpinan Transaksional.	72
Tabel 12. Distribusi Aitem Skala Kepemimpinan Transaksional.	73
Tabel 13. Reliabilitas Skala setelah <i>Try Out</i>	74
Tabel 14. <i>Descriptive Statistic</i>	78
Tabel 15. Data Empirik Variabel Perilaku Inovatif	78
Tabel 16. Data Empirik Variabel <i>Psychological Empowerment</i>	78
Tabel 17. Data Empirik Kepemimpinan Transformasional	79
Tabel 18. Data Empirik Kepemimpinan Transaksional	79
Tabel 19. Uji <i>Moderated Regression Analysis</i>	81
Tabel 20. Interaksi Antar Variabel pada <i>Psychological Empowerment</i>	81
Tabel 21. Uji Sub Kelompok.	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik Jumlah Informasi Karyawan.....	77
Gambar 2. Grafik Deskriptif Statistik.....	80



DAFTAR LAMPIRAN

A. LAMPIRAN I SURAT PERIZINAN.	99
1. Surat Izin Tata Usaha UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	100
2. Surat Izin Bakesbangpol Yogyakarta.....	101
3. Surat Izin Bakesbangpol Kabupaten Sleman.	102
4. Surat Izin BAPPEDA Kabupaten Bantul.....	103
5. Surat Izin DPMP Kota Yogyakarta.....	104
B. LAMPIRAN II : <i>TRY OUT</i>.....	105
1. Skala Perilaku Inovatif.....	107
2. Skala <i>Psychological Empowerment</i>	108
3. Skala Kepemimpinan Transformasional.	109
4. Skala Kepemimpinan Transaksional.....	110
5. <i>Professional Judgement</i>	111
6. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala Perilaku Inovatif 1.....	119
7. Hasil Analisi Uji Reliabilitas Skala Perilaku Inovatif 1.....	122
8. Daftar Aitem Gugur Skala Perilaku Inovatif 1	123
9. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala <i>Psychological Empowerment</i> 1.....	124
10. Hasil Analisi Uji Reliabilitas <i>Psychological Empowerment</i> 1.....	129
11. Daftar Aitem Gugur Skala <i>Psychological Empowerment</i> 1.....	130
12. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala Kepemimpinan Transformasional 1.....	131
13. Hasil Analisi Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional 1.....	135
14. Daftar Aitem Gugur Skala Kepemimpinan Transformasional 1...	136
15. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala Kepemimpinan Transaksional 1.	137
16. Hasil Analisi Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transaksional 1. ...	141

17. Daftar Aitem Gugur Skala Kepemimpinan Transaksional 1.	142
18. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala Perilaku Inovatif 2.....	143
19. Hasil Analisi Uji Reliabilitas Skala Perilaku Inovatif 2.....	146
20. Daftar Aitem Gugur Skala Perilaku Inovatif 2.	147
21. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala <i>Psychological Empowerment</i> 2.....	148
22. Hasil Analisi Uji Reliabilitas <i>Psychological Empowerment</i> 2.....	152
23. Daftar Aitem Gugur Skala <i>Psychological Empowerment</i> 2.....	153
24. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala Kepemimpinan Transformasional 2.....	154
25. Hasil Analisi Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional 2.....	155
26. Daftar Aitem Gugur Skala Kepemimpinan Transformasional 2...	156
27. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala Kepemimpinan Transaksional 2	157
28. Hasil Analisi Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transaksional 2	158
29. Daftar Aitem Gugur Skala Kepemimpinan Transaksional 2	159
C. PENGAMBILAN DATA	160
1. Skala Perilaku Inovatif.....	161
2. Skala <i>Psychological Empowerment</i>	163
3. Skala Kepemimpinan Transformasional.	165
4. Skala Kepemimpinan Transaksional.....	167
5. Tabulasi Skala Perilaku Inovatif	169
6. Tabulasi Skala <i>Psychological Empowerment</i>	174
7. Tabulasi Skala Kepemimpinan Transformasional	179
8. Tabulasi Skala Kepemimpinan Transaksional	184
9. Hasil Deskriptif Statistik.....	187
10. Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i>	187

11. Hasil Uji Sub-Kelompok.....	188
---------------------------------	-----



*TRANSFORMATIONAL AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP AS A
MODERATOR OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND
INNOVATIVE BEHAVIOR IN PHARMACEUTICAL EMPLOYEES*

Sekar Putri Wahyuning Gustia

Abstract

This study aims to determine the extent to which psychological empowerment influences innovative behavior with transformational leadership and transactional leadership as moderators for employees working in the pharmaceutical. The research subjects were 115 employees from various types of companies and agencies. Measurements were made using innovative behavioral scales, psychological empowerment scales, transformational leadership scales and transactional leadership scales. The statistical analysis method used is sub group analysis and Moderated Regression Analysis. The results of the statistical analysis show R^2 in transformational leadership is 0.560 and R^2 in transactional leadership is 0.521 and the results of Moderated Regression Analysis $F = 115.577$ with $P = 0,000$ ($p < 0.05$) which means that psychological empowerment is related to innovative behavior, in correlation this is stronger in transformational leadership than in transactional leadership, which means that the hypothesis in this study is accepted.

Keywords: Innovative Behavior, Psychological Empowerment, Transformational Leadership, Transactional Leadership.

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL SEBAGAI MODERATOR *PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT* TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA
KARYAWAN BIDANG FARMASI**

Sekar Putri Wahyuning Gustia

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *psychological empowerment* berpengaruh terhadap perilaku inovatif dengan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sebagai moderator pada karyawan yang bekerja di bidang farmasi. Subjek penelitian berjumlah 115 orang karyawan dari berbagai macam perusahaan dan instansi. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala perilaku inovatif, skala *psychological empowerment*, skala kepemimpinan transformasional dan skala kepemimpinan transaksional. Metode analisis statistik yang dipakai adalah analisis sub kelompok dan *Moderated Regression Analysis*. Hasil analisis statistik tersebut menunjukkan R^2 pada kepemimpinan transformasional sebesar 0,560 dan R^2 pada kepemimpinan transaksional sebesar 0,521 dan pada hasil *Moderated Regression Analysis* $F=115.577$ dengan $P=0,000$ ($p<0,05$) yang berarti bahwa *psychological empowerment* berhubungan dengan perilaku inovatif, dalam korelasi ini lebih kuat pada kepemimpinan transformasional dibandingkan pada kepemimpinan transaksional, yang berarti hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Perilaku Inovatif, *Psychological Empowerment*, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perilaku inovatif merupakan hal yang tidak dapat dihindari sekaligus dianggap sebagai hal yang pokok dalam dunia pekerjaan. Berbagai situasi menuntut adanya perubahan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan berjalannya suatu organisasi. Proses globalisasi serta berkembangnya nilai-nilai baru menjadi faktor yang menuntut organisasi untuk siap melakukan inovasi atau kegagalan sebagai resikonya, sedangkan kunci utama yang menentukan sukses atau tidaknya inovasi adalah individu dalam suatu organisasi, sehingga individu dituntut untuk dapat bersaing dalam menciptakan inovasi-inovasi baru. Dalam kondisi seperti ini kompetensi mereka dipertanyakan, apakah mereka mampu bertahan dengan menciptakan inovasi baru yang signifikan atau tidak (Scott & Bruce, 2004; Shalley & Blum, 2009; West, Hist, Richter & Shipton, 2004; Woodman & Yuan, 2010).

Pada dasarnya perilaku inovatif diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Setiap inovasi selalu diikuti dengan suatu perubahan, walaupun dalam setiap perubahan tidak akan selalu diikuti dengan munculnya ide baru yang secara positif berpengaruh terhadap perubahan, pertumbuhan, dan perkembangan suatu organisasi. Ada persinggungan area antara inovasi dan kreativitas, namun secara operasional keduanya dapat didefinisikan bahwa terdapat adanya perbedaan yang konkrit (West, 2001). Secara umum, para ahli

melihat perbedaan antara perilaku inovatif dan kreativitas dari segi proses, kreativitas hanya menekankan pada ide tertentu saja, sedangkan inovasi lebih menekankan pada gagasan bagaimana ide tersebut dapat terealisasi menjadi suatu hal yang baru (Rank, Nelson, & Allen, 2009; West, 2002). Meskipun inovasi tidak selalu adanya pembaruan yang absolut, namun tetap bisa dikatakan inovasi jika perubahan yang terjadi merupakan hal baru oleh individu, kelompok ataupun organisasi.

Proses inovasi dilihat sebagai cara untuk mengoptimalkan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, terutama pada saat sekarang ini. Lingkungan pekerjaan yang berubah sangat cepat dan ini merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai keuntungan yang kompetitif, karena individu dituntut untuk berfikir kemudian mengimplementasikan usaha inovatif tersebut (Mok & Morris, 2010). Dalam hal ini sebagai karyawan individu dituntut untuk lebih inovatif, sebab hampir semua bentuk pekerjaan harus dikerjakan sendiri dan dituntut untuk bertanggung jawab secara pribadi atas pekerjaan mereka tersebut. Individu juga tidak dapat mengandalkan orang lain dalam memperoleh ide-ide inovatif, sehingga individu dituntut untuk dapat proaktif dalam menciptakan hal baru.

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-

teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan aktivitas individu. Mengingat perilaku inovatif merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dan merupakan suatu kebutuhan maka resiko kegagalannya harus diminimalisir (Messmann & Mulder, 2010; Kleysen & Street, 2001; Janssen, Van de Vliert, West, 2004).

Inovasi adalah strategi terbaik bagi organisasi untuk dapat lebih kompetitif dan memperbaiki posisi suatu organisasi di pasaran (Fay, Shippton, West & Patterson, 2015; Hoch, 2013; Shafie, Siti-Nabiha, & Tan, 2014; Subramanian & Yoaund, 2005). Namun nyatanya masih banyak organisasi yang belum mampu bersaing secara kompetitif, hal ini karena organisasi tidak memiliki keberanian untuk mengambil resiko. Sedangkan dalam mengimplementasikan ide diperlukan keberanian dalam mengambil resiko. Maksud dari pengambilan resiko adalah kemampuan untuk mendorong ide baru dalam menghadapi suatu rintangan yang menghadang dan nantinya ide baru tersebut dapat terealisasi (Bryd & Brown, 2003).

Temuan lain mengungkapkan bahwa organisasi yang meyakini bahwa inovasi merupakan sebuah solusi dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi, maka organisasi tersebut dapat mempercepat siklus perencanaan dalam menghasilkan suatu produk baru dan pelayanan yang dapat memberikan nilai manfaat serta kepuasan yang lebih tinggi (Kanter, 2009; Van de Ven, 2002). Konsep di atas banyak diyakini oleh para praktisi, perilaku inovatif yang mengarah pada efektivitas kerja akan mempercepat akselerasi keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Prijono Sugiarto selaku Presiden Direktur Astra (dalam www.infobanknews.com, 2011) dalam ulang tahun

korporasi yang ke 54, menyatakan bahwa sejak 1982 hingga 2011 PT Astra Internasional, Tbk telah menghasilkan 3.600.000 tema perilaku inovatif perorangan yang dikenal dengan istilah *suggestion system*. Kebijakan tersebut menunjukkan bahwa perilaku inovatif dipandang sebagai kebijakan yang menyeluruh dalam meningkatkan kompetensi organisasi.

Berdasarkan kenyataan diatas dapat dikatakan bahwa perilaku inovatif adalah hal yang mempengaruhi meningkatnya kualitas suatu organisasi. Oleh sebab itu perilaku inovatif sangat penting bagi individu, sebab dengan perilaku inovatif yang tinggi akan mendorong individu untuk berusaha keras dan optimis memperoleh hasil positif yaitu keberhasilan (Shin & Zhou, 2003; Khan, Nawaz & Khan, 2015; Axtell, Holman, & Wall, 2006; King & Anderson, 2002).

Seorang karyawan idealnya harus dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan berbagai bidang dan kompleksitas suasana pekerjaan pada era saat ini. Penyesuaian diri disini diartikan sebagai kemampuan individu dalam menggunakan sikap dan pikiran dengan baik dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan yang dihadapi, perilaku inovatif yang minim akan menghambat kemajuan suatu perusahaan untuk menghasilkan hal-hal baru yang berguna bagi organisasi, karena perilaku inovatif juga merupakan kekuatan yang penting dalam mempertahankan dan meningkatkan organisasi (George & Zhou, 2002; Runco, 2004; Scott & Bruce, 2004).

Organisasi yang kekurangan inovasi maka kesempatan untuk dapat bertahan sangatlah kecil, kurangnya inovasi salah satunya terjadi di perusahaan bidang farmasi. Data IAI (Ikatan Apoteker Indonesia) menunjukkan bahwa

Indonesia memiliki sekitar 243 industri farmasi dimana produsen obat-obatan dengan presentase terbesar ada di pulau Jawa. Sumber daya alam di Indonesia yang dapat dimanfaatkan oleh tenaga farmasi juga berlimpah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa industri farmasi di Indonesia merupakan salah satu aset penting negara. Hal inilah yang harus dijaga dan dikembangkan oleh Indonesia jika ingin bersaing di *AFTA* (*ASEAN Free Trade Area*) agar tidak terbelenggu oleh industri farmasi dari negara-negara lain dan tidak merasakan lagi “penjajahan” di era modern, namun industri farmasi saat ini masih dianggap kurang bisa dalam menghasilkan obat-obatan dari bahan baku yang sudah ada, hal ini dikhawatirkan Indonesia akan kalah bersaing pada *AFTA*.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Bank Dunia, Indonesia diprediksi akan menjadi salah satu kekuatan ekonomi dunia yang sangat diperhitungkan. Namun terdapat fakta suram, yaitu masih rendahnya kapasitas iptek dan inovasi. Khususnya tidak tersedianya SDM dengan jumlah yang memadai dan rendahnya SDM berkualitas untuk dapat berinovasi. Menteri riset dan teknologi (2013) juga menyatakan bahwa sumber daya manusia di Indonesia masih kurang berkualitas dan kurang inovatif. Inilah yang menjadi “PR” pemerintah, bagaimana cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia terkhusus pada bidang farmasi.

Menurut George dan Zhou (2002), suatu organisasi yang tidak berinovasi tidak akan bertahan lama di era saat ini. Hal inilah yang terjadi pada tahun 2016 yang mana tercatat 6 perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni PT Novartis, PT Sandoz, PT Sanofi Aventis, PT Merck, PT Glaxo dan PT Jhonson and Jhonson. Perusahaan-perusahaan asing ini merupakan perusahaan

terbesar yang memiliki reputasi tinggi di industri farmasi di Indonesia. sebutlah Voltaren produk Novartis, produk ethical seperti Oxipres dari Sandoz dan produk berkualitas lainnya yang telah kuat di pasaran Indonesia.

Pabrik PT Novartis di Kuningan, Jakarta Selatan mem-PHK 100 orang dari total 300 buruhnya dan PT Sanofi Aventis di Jalan A yani, Jakarta Timur mem-PHK 100 orang dari total 300 orang buruhnya. Alasan PT tersebut melakukan PHK menurut ketua Gabungan Pengusaha Farmasi (GPF) Anthony Ch Sunaryo adalah ketidaksiapan dari segi fisik industri, ruang-ruang produksi, *quality control*, rendahnya kualitas SDM serta kurangnya inovasi. (<https://kilaskementrian.kompas.com>)

Selain itu, menurut Deputy Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal BKPM, Azhar Lubis, sebanyak 90% bahan baku obat masih diimpor, sebut saja bahan baku pembuatan Amoxilin dan Paracetamol, padahal Indonesia kaya akan bahan baku pembuatan obat. Hal ini seharusnya para individu yang bergerak di bidang farmasi bisa memberikan inovasi baru untuk pembuatan obat-obatan dengan bahan baku yang tersedia. Azhar mengutip sebuah laporan bahwa investasi global di *RnD (Research and Development)* untuk industri farmasi saat ini mencapai 80 milyar dollar AS. Sayangnya Indonesia diakui kurang bisa berinovasi dan sangat minim yang dibuktikan dengan tingginya impor. Hal ini memang harusnya menjadi perhatian penting Kemenkes dalam meningkatkan ketersediaan obat untuk mendorong industri farmasi dalam penyediaan obat-obatan. (<https://magazine.job-like.com>)

Berdasarkan informasi yang diperoleh tersebut, disimpulkan bahwa terdapat indikasi rendahnya perilaku inovatif dalam bidang farmasi di Indonesia. Sebab menurut De Jong dan Den Hartog (2007), kita dapat mengetahui suatu organisasi itu berkembang atau tidak adalah dengan melihat eksplorasi dan juga tinggi rendahnya ide baru atau disebut sebagai inovasi. Faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya inovasi diantaranya adalah pola kepemimpinan, kesejahteraan subjektif seseorang, iklim organisasi, dan juga *psychological empowerment*. (Contreras, Espinosa, Dinberger & Acosta, 2017; Tatan dan Davoudi, 2015; Octavia dan Ratnaningsih, 2017; Rahman, Panatik & Alias, 2014; Pieterse, Knippenberg, schippers & Stam, 2010). Di sini *psychological empowerment* yang dipilih sebagai penyebab tinggi rendahnya perilaku inovatif .

Psychological empowerment merupakan motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya (Spreitzer, 2007). Karyawan dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi mampu meredam rasa ketidakmampuan dan terhindar dari hilangnya kendali atas dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan (Spreitzer, 2007). Kemampuan meredam rasa ketidakmampuan serta kuatnya kontrol diri tersebut memungkinkan karyawan untuk bertahan dan berperilaku sejalan dengan tuntutan pekerjaan atau dengan kata lain dapat mencapai perilaku inovatif yang tinggi.

Psychological empowerment penting dilakukan untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh organisasi. Hubungan kompetensi, kebermaknaan, determinasi diri dan dampak yang dihasilkan dari karyawan mempunyai bentuk linier dalam arti dengan memenuhi aspek pemberdayaan psikologis yang baik, maka perilaku inovatif

karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman, A.A, Panatik, S.A & Alias, R. (2014).

Conger dan Kanungo (Spreitzer, 2007) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis karyawan tidak hanya dipandang sebagai suatu pemberian tugas, namun juga lebih kepada cara untuk memampukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian tugas dan wewenang dari pemimpin kepada karyawan akan membantu karyawan untuk menjadi lebih berani dalam mengambil keputusan dalam kegiatan bekerja, hal ini membuktikan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan sendiri memiliki berbagai macam gaya, diantaranya adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional yang memungkinkan memiliki pengaruh yang berbeda untuk perkembangan karyawan.

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki banyak perbedaan, dalam kepemimpinan transformasional, interaksi antara pemimpin dan bawahannya ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan memiliki motivasi yang tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah bawahannya, sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama (Northouse, 2001)

Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin memberikan perhatian dan peduli terhadap kebutuhan perkembangan setiap bawahannya. Pemimpin mengubah kesadaran karyawan terhadap isu-isu yang ada dengan membantu mereka melihat masalah dengan sudut pandang yang baru. Pemimpin

transformatif juga mampu untuk memberi semangat, mendorong, dan mengilhami karyawannya untuk memberikan usaha ekstra dalam mencapai tujuan kelompok (Robbins, 2005).

Sedangkan kepemimpinan transaksional adalah hubungan antara pemimpin dan karyawan didasarkan pada proses pertukaran. Pemimpin dan karyawan menerima pembagian peran dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi dengan kata lain, kepemimpinan transaksional adalah proses mempengaruhi, memotivasi, sikap dan tingkah laku bawahan dengan cara mempertukarkan imbalan dengan usaha untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Kepemimpinan transaksional biasanya muncul pada organisasi yang keadaannya stabil (Bennet, 2009).

Kepemimpinan transformatif jika digunakan sebagai moderator antara *psychological empowerment* dan perilaku inovatif, maka hasil yang akan dicapai lebih tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Hal ini karena kepemimpinan transformatif interaksi antara pemimpin dan bawahan ditandai dengan adanya perhatian dan peduli terhadap kebutuhan perkembangan setiap bawahannya, sehingga hal ini dapat membuat motivasi intrinsik bawahannya lebih tinggi dalam melakukan inovasi (Zimmerer dan Scarborough, 2008). Pemimpin dalam perusahaan bertindak sebagai *role model* yang menginspirasi karyawan untuk melakukan perilaku inovatif.

Selanjutnya, jika kepemimpinan transaksional digunakan sebagai moderator antara *psychological empowerment* dengan perilaku inovatif, maka hasil yang didapatkan tidak seperti saat penggunaan gaya kepemimpinan

transaksional. Walaupun kedua gaya kepemimpinan ini sama-sama membuat karyawan berinovasi, namun gaya kepemimpinan transformasional dinilai lebih efektif dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian milik Octavia dan Retnaningsih (2017); Ouliaei, Soltani, Foroughi & Asri (2017); Pietersr, Knippenberg, Schippers & Stam (2010); Sharifirad (2013); Nafisah dan Kusumaputri (2014).

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Rahman, Panatik, dan Alias pada tahun 2014, ada hubungan yang signifikan antara *psychological empowerment* dengan perilaku inovatif. Aspek-aspek *psychological empowerment* diantaranya *meaning, competence, self-determination*, dan *impact* seluruhnya berpengaruh pada aspek perilaku inovatif yaitu *opportunity exploration, generativity, formative investigation, championing*, dan *application* dengan korelasi sebesar 72,3%. Kekurangan dari penelitian sebelumnya diantaranya adalah kurangnya referensi yang digunakan pada penelitian tersebut, menggunakan *self-rated questionnaire* yang mana hasilnya akan menimbulkan banyak bias, serta tidak menggunakan variabel moderator yaitu kepemimpinan. Selanjutnya, jika variabel kepemimpinan transformasional dan transaksional dijadikan sebagai moderator maka akan terlihat dengan gaya kepemimpinan seperti apa yang dapat memperkuat *psychological empowerment* terhadap perilaku inovatif.

Berdasarkan latar belakang diatas, kepemimpinan transformasional dan transaksional masih penting untuk untuk diteliti sebagai moderator antara *psychological empowerment* dengan perilaku inovasi. Hal ini karena kepemimpinan dapat memperkuat atau bahkan memperlemah hubungan antar variabel dan ini penting untuk diteliti dalam dunia kerja saat ini, dimana peran

pemimpin sangat berpengaruh dalam perilaku inovatif karyawan disamping pemberdayaan psikologis karyawan itu sendiri.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan permasalahan penelitian ini adalah “Sejauh mana *psychological empowerment* berkontribusi terhadap perilaku inovatif dengan adanya variabel moderator yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional pada karyawan yang bekerja di bidang farmasi?”

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan *psychological empowerment* terhadap perilaku inovatif pada karyawan yang bekerja di bidang farmasi dengan kepemimpinan transformasional dan transaksional sebagai moderator.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya, terkait perilaku inovatif, *psychological empowerment*, dan kepemimpinan.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti yang ingin meneliti terkait perilaku inovatif.

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk terus berinovasi yang sifatnya membangun bagi individu maupun organisasi baik yang bersifat jangka panjang ataupun jangka pendek.
- b. Bagi pemimpin: menyesuaikan gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok digunakan dalam memimpin suatu perusahaan.
- c. Bagi karyawan: hendaknya meningkatkan *psychological empowerment* berupa potensi-potensi yang dimiliki agar dapat menambah nilai bagi diri pribadi dan organisasi terkait.

E. Keaslian Penelitian

Pada keaslian penelitian, ada beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai variabel *psychological empowerment* terhadap timbulnya perilaku inovatif, antara lain:

1. Penelitian dengan judul *Transformational and transactional leadership and innovative behavior the moderating role of psychological empowerment* yang dilakukan oleh Nederveen (2010) dalam jurnal perilaku organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Neverdeen ini menyatakan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan diikuti oleh perilaku inovatif yang dimoderatori oleh *psychological empowerment*. Individu dengan *psychological empowerment* yang tinggi maka akan berhubungan positif dengan kepemimpinan transformasional dan terciptanya perilaku inovatif, sedangkan individu dengan pemberdayaan psikologis yang rendah, maka tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan

perilaku inovatif karyawan. Kemudian ditemukan hubungan antara kepemimpinan transaksional yang diikuti oleh perilaku inovatif dan dimoderatori oleh *psychological empowerment*. Dengan *psychological empowerment* yang tinggi maka kepemimpinan transaksional akan berhubungan negatif dengan perilaku inovatif sedangkan untuk *psychological empowerment* yang rendah maka tidak ditemukan hubungan antara kepemimpinan transaksional dan perilaku inovatif.

Jika dilihat dari judul penelitian yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian kali ini dan judul penelitian Neverdeen terkesan sama. Namun sebenarnya perbedaannya terletak pada susunan variabel-variabel penelitian, pada penelitian yang dilakukan oleh Neverdeen kepemimpinan dijadikan sebagai variabel bebas, sedangkan dalam penelitian ini kepemimpinan sebagai variabel moderator.

2. Penelitian lain dilakukan oleh Octavia (2017) dalam jurnal psikologi dengan judul *Hubungan Antara Gaya kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non-proses (Supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa TBK Plant Palimanan*. Dalam penelitian ini Octavia menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif karyawan. Semakin positif gaya kepemimpinan transformasional atasan, maka semakin tinggi tingkat perilaku inovatif karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Octavia adalah penggunaan variabel kepemimpinan transaksional sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini kepemimpinan digunakan sebagai variabel moderator.

Penelitian yang dilakukan oleh Octavia juga tidak menggunakan variabel *psychological empowerment*, sedangkan pada penelitian ini *psychological empowerment* digunakan sebagai variabel bebas.

3. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Rahman, (2014) dalam jurnal Manajemen Universitas Teknologi Malaysia dengan judul *The Influence of Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior among Academia in Malaysian Research Universities* menyimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis berhubungan dengan perilaku inovatif. Lebih spesifiknya, penelitian ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek dari *psychological empowerment* yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* berpengaruh pada aspek dari perilaku inovatif yaitu *generation*, *realization*, dan *promotion of new ideas*.

Perbedaan penelitian Rahman dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah pada penelitian Rahman tidak menggunakan variabel moderator, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sebagai moderator. Selanjutnya penelitian Rahman menggunakan dimensi dari *psychological empowerment* dengan aspek perilaku inovatif, sedangkan pada penelitian kali ini tidak menggunakan dimensi, akan tetapi menggunakan aspek *psychological empowerment*.

4. Penelitian lain dilakukan oleh Etikariena dan Muluk (2014) dalam jurnal psikologi Universitas Indonesia yang meneliti *Hubungan Antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Karyawan*. Selain penelitian Rahman pada poin nomor tiga diatas, peneliti belum menemukan penelitian lain yang

meneliti hubungan *psychological empowerment* dengan perilaku inovatif. Peneliti hanya menemukan beberapa penelitian yang hanya menghubungkan beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, salah satunya adalah penelitian Etiekariena dan Muluk. Dalam penelitiannya, Etiekarina dan Muluk bertujuan melihat hubungan antara memori organisasi yang merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Hasilnya, terdapat hubungan yang signifikan antara memori organisasi dengan perilaku inovatif karyawan. Semakin positif memori organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan, sebaliknya semakin negatif memori organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif karyawan. Perbedaan penelitian Etiekarina dan Muluk dengan penelitian ini adalah terkait variabel penelitian.

5. Penelitian lain dengan judul *Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry* yang dilakukan oleh Stander, Nel dan Latif (2015) dalam jurnal psikologi industri. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *psychological empowerment* berhubungan signifikan dengan kepemimpinan yang positif, dengan variansi pada *psychological empowerment* ($R^2 = 0,20$) yang artinya perasaan kepemimpinan yang positif merupakan prediktor yang signifikan dari *psychological empowerment* karyawan. Selanjutnya prediksi bahwa *psychological empowerment* memiliki efek tidak langsung antara kepemimpinan yang positif dan *work engagement*, hal ini terbukti signifikan bahwa kepemimpinan yang positif dan *psychological empowerment* menjelaskan 53% dari variansi *work engagement*, artinya perilaku positif

pemimpin memiliki efek tidak langsung pada komitmen kerja karyawan melalui *psychological empowerment*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Stander, Nel dan Latif adalah variabel-variabel yang dibahas. Penelitian ini membahas variabel *psychological empowerment* dengan perilaku inovatif dan kepemimpinan sebagai moderator, sedangkan penelitian Stander, Nel dan Latif membahas tentang perilaku positif pemimpin terhadap komitmen kerja karyawan dan *psychological empowerment* sebagai variabel moderator.

6. Penelitian lain yang membahas masalah perilaku inovatif adalah penelitian Tastan dan Davoudi dengan judul *An examination of the relationship between Leader-Member Exchange and innovative work behavior with the moderating role of trust in leader: a study in the Turkish context* pada tahun 2015, hasilnya menjelaskan bahwa hubungan antara *Leader-Member Exchange (LMX)*, *innovative work behavior (IWB)*, dan *trust in leader* telah diuji menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. *Structural model* mengaplikasikan 4 dimensi LMX, 4 dimensi IWB dan 6 pertanyaan terkait *trust in leader*. Hasilnya mengindikasikan bahwa ada kecocokan pada model struktural yaitu RMSEA= 0.072, nilai P= 0.00 dan *chi square/df*= 2.7124. hal ini menyatakan bahwa LMX tidak berpengaruh signifikan pada IWB dengan nilai *path coefficient* (0.09), nilai T (1.10). selanjutnya LMX berpengaruh signifikan pada *trust in leader* dengan nilai *path coefficient* (0.20) nilai T (2.93). hipotesis lain menyatakan bahwa *trust in leader* berpengaruh signifikan dengan IWB dengan nilai koefisien (0.50) dan nilai T (4.03).

hipotesis terakhir menyatakan bahwa *trust in leader* memoderasi hubungan antara LMX dan IWB didapatkan nilai koefisien (0.10) dan nilai T (2.35).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Tastan dan Davoudi (2015) adalah variabel-variabel yang dibahas. Penelitian ini membahas variabel *psychological empowerment* dengan perilaku inovatif dan kepemimpinan sebagai moderator, sedangkan penelitian Tastan dan Davoudi membahas tentang perilaku *Leader Member Exchange* terhadap perilaku inovatif dan *trust in leader* sebagai variabel moderator.

7. Penelitian lain dengan judul *Leadership empowerment behaviour, work engagement and turnover intention: the role of psychological empowerment* pada tahun 2014 yang diteliti oleh Stander dan Klerk, menyatakan bahwa estimasi bootsrap memiliki efek tidak langsung pada *psychological empowerment* pada *leadership empowerment behaviour* dan *turnover intention* dengan signifikansi statistik ($p < 0.01$), tapo 95% CIs termasuk nol. Kemudian penelitian ini menyatakan *leadership empowerment behaviour* tidak memiliki efek secara tidak langsung pada *work engagement* melalui *psychological empowerment* dengan signifikansi ($p < 0.01$).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian memiliki Stander dan Klerk adalah skala yang digunakan, penggunaan variabel, subjek penelitian, dan juga desain penelitian. Pada penelitian Stander menggunakan desain *cross-sectional* sedangkan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

8. Penelitian selanjutnya dengan judul *leadership and employees' innovative work behavior: test of a mediation and moderation model*. Penelitian ini dilakukan oleh Contreras, Espinosa, Dornberger dan Acosta pada tahun

2017. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa TFL berhubungan positif dan langsung dengan IWB, hasil menyatakan bahwa TFL dn IWB berhubungan positif dan langsung. Selain itu TSL juga berhubungan negatif terhadap IWB. Selanjutnya OCI memediasi hubungan TFL dan IWB= 0,19, OCI memediasi hubungan TSL dan IWB=0,23, OAC memediasi TFL dan IWB=0,31 dan OCA memediasi TSL dan IWB=0,30 sedangkan untuk peran variabel moderator tidak ditemukan efek apapun.

Perbedaan pada penelitian ini dan penelitian milik Contreras, dkk adalah penggunaan skala, subjek yang digunakan, variabel penelitian. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel moderator saja, sedangkan pada penelitian Contreras, dkk selain menggunakan variabel moderator juga menggunakan variabel mediator.

9. Penelitian lain dengan judul *empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership*. Penelitian ini dilakukan oleh Spreitzer, Janasz, dan Quinn. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat korelasi antara *psychological empowerment* dan empat skala *leadership* telah dimoderasi. Hubungan terkuat antara dua karakteristik *leadership* yaitu *innovation* dan *upward influence* ($r=0,78$). Perbedaan *chi-square* ($X^2= 103,63$, $df=1$) yang mengindikasikan bahwa model dua faktor lebih tepat daripada model *innovation* dan *upward influence* yang telah dibatasi oleh satu faktor. *Chi square* signifikan ($X^2= 576,69$, $df=205$, $p<0.001$), AGFI mencapai 0.90 (AGFI=0,85) dan RMR melewati batas 0.05 (RMR=0.092). CFI melewati ambang 0.90 (CFI=0.92).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian milik Spreitzer, dkk adalah terletak pada susunan variabel dan juga subjek yang digunakan. Pada penelitian milik Spreitzer, dkk tidak menggunakan variabel moderator, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel moderator berupa kepemimpinan.

10. Penelitian lain dengan judul *the role of transformational leadership in developing psychological empowerment* yang diteliti oleh Ouliaei, Soltani dan Foroughi pada tahun 2017, hasilnya menyatakan bahwa semua komponen dari *transformational leadership* mempunyai dampak yang signifikan pada *psychological empowerment* dan komponen yang paling determinan dari *transformational leadership* pada penelitian ini adalah *inspirational motivation* (0.75) dan efek yang paling sedikit berpengaruh adalah *vision explanation* (0.54).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian milik Ouliaei, dkk adalah variabel yang digunakan, skala yang digunakan, dan juga subjek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan kepemimpinan sebagai variabel moderator, sedangkan pada penelitian milik Ouliaei, dkk kepemimpinan dijadikan sebagai variabel bebas, dan pada penelitian Ouliaei, dkk tidak menggunakan variabel moderator.

Dari beberapa referensi penelitian di atas beserta penjelasannya, peneliti menyimpulkan bahwa keaslian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan. Peneliti benar-benar melakukan penelitian yang belum pernah dilakukan oleh orang lain sebelumnya. Perbedaan-perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya adalah terletak pada tema penelitian, teori yang digunakan dalam penelitian, alat ukur yang digunakan dan juga subjek penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dimana kepemimpinan transformasional lebih memperkuat hubungan *psychological empowerment* terhadap perilaku inovatif pada karyawan. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki perbedaan nilai, terbukti dengan nilai R^2 pada kepemimpinan transformasional 56% sedangkan R^2 pada kepemimpinan transaksional 52,1%. Artinya hubungan antara *psychological empowerment* terhadap perilaku inovatif lebih kuat pada gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan pada gaya kepemimpinan transaksional.

B. Saran

1. Bagi Pimpinan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada pimpinan perusahaan khususnya perusahaan bidang farmasi mengenai gaya kepemimpinan apa yang cocok diterapkan pada perusahaan, sehingga dengan gaya kepemimpinan yang tepat karyawan dapat meningkatkan tingkat *psychological empowerment* sehingga dapat lebih dalam hal inovasi.

2. Bagi Karyawan

Berdasarkan masalah yang diangkat oleh peneliti, bahwa perilaku inovatif sangat penting dalam dunia industri saat ini terutama industri

farmasi. Saran yang dapat diberikan adalah dengan meningkatkan *psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologis pada diri karyawan dengan cara mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki agar dapat menambah nilai bagi diri pribadi dan organisasi terkait untuk dapat lebih berinovasi dalam pekerjaan terkait.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang variable-variabel terkait, peneliti menganjurkan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang dapat memberikan sumbangan besar terhadap *psychological empowerment* dan perilaku inovatif. Menurut Rahman, Panatik dan Alias (2014) faktor lain yang dapat mempengaruhi *psychological empowerment* dan perilaku inovatif antara lain tipe kepribadian individu, gaya pemecahan masalah individu, dukungan, tuntutan kerja, dan juga iklim psikologis. Peneliti juga menganjurkan dalam pembuatan alat ukur sebaiknya menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh subjek, hal ini dilakukan guna menghindari kesan samar atau ambigu dalam kalimat yang akan digunakan dalam penelitian sehingga nantinya tidak banyak menyebabkan aitem gugur.

DAFTAR PUSTAKA

- Allix, N.M. (2000). The theory of multiple intellegences: A case of missing cognitive matter. *Australian Journal of education*, 44, 272-288.
- Andreas, Lako. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books.
- Antonakis, j., Avolio,B.J., & Sivasubramaniam,N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Ledership Quartely*, 14, 261-295.
- Arif, S., Zubair, A., & Manzoor, Y. (2012). Innovative Work Behavior and Communication Climate among Employees of Advertising Agencies. *Journal Psychology of Quaid-i-Azam University*, 65-72.
- Avolio, B.J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitement: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of organizational behavior*, 25, 951-968.
- Axtell, C.M., Holman, D.J., & Wall, T.D. (2006). Promoting innovation: A cahnge study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 209-516.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I., & Berson, Y. (2004). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 207-218.
- Bennet, J. (2008). Transformative training: Designing program for predictor of team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 595-615.
- Bryd, J., & Brown, P.L. (2003). *The Innovation Equation: Building creativity and risk-taking*. San Fransisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Burns, J. D. (2007). Toward an Explanatory of Innovative Behavior. *Journal of Bussiness and Psychology*, 21 (4), 461-488.
- Bush, P.M. (2013). *Transforming your STEM career through leadership and innovation*. London: Elsevier.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*, 18 (2), 77-88.
- Fay, D., Shippton, H., West, M.A., & Patterson, M. (2015). Teamwork and organizational innovation: The moderating role of the HRM context. *Creativity and Innovation Management*, 24, 261-277.

- George, J.M., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: the role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology*, 87, 687-697.
- Hoch, J.E. (2013). Shared leadership and Innovation: the role of vertical leadership and employee integrity. *Journal of Bussiness and Psychology*, 28, 169-174.
- Janssen, O., Vlerit, V., & West, M. (2004). The bridge and dark sides of the individual and group innovation: a special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (2), 129-145.
- Jha, A.P., & Stanley, E.A., Kiyonaga, A., Wong, L., & Gelfand, L. (2010). Examining the protective effects of mindfulness training on working memory capacity and affective experience. *American Psychological Association*, 10(1), 54-64.
- Jong, J.D., & Hartog, D.D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Kanter, R.M. (2009). *Super Corp: How Vaguard Companies Create Innovation, Profits, Growth, and Social Good*. London: Profile Books LTD.
- Khan, Z.A., Nawaz, D., & Khan, I. (2015). The Impact of leadership style on innovation in health services. *Gomal University Jornal of Research*, 31(1), 143-154.
- King, N., & Anderson, N. (2012). *Managing Innovation and Change: A critical Guide for organizations*. London: Thomson.
- Klerk, D.S., & Stander, M.W. (2014). Leadership Empowerment Behaviour, Work Engagement and Turnover Intention: The Role of Psychological Empowerment. *Journal of Positive Management*, 5 (3), 28-45.
- Kleysen, R.F., & Street.C.T. (2001). Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk profesional dan mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Messman, G., & Mulder, R. (2014). Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work behavior. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 87(1), 80-101.
- Meyerson., Shauna, L., & Kline, T.J. (2008). Psychological and environmental empowerment: antecedents and consequences. *Leadership and Organization Development Journal*. 29 (5), 444-460.

- Mok, A., & Morris, M.W. (2010). Asian-Americans' creative styles in Asian and American situations: Assimilative and contrastive responses as a function of bicultural identity integration. *Management and Organizational review*, 6, 371-390.
- Mumford, M.D., Scott, G.M, Gaddis, B., & Strange, J.M. (2002) Leading creative people: Orchestrating expertise and relationship. *The leadership quartely*, 13(6), 705-750.
- Nel, T., Stander, M. W., & Latif, J. (2015). Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry. *Original Research*.
- Newstrom, P.J. (2012). *Leaders an the leadership process*. New York: IRWIN.
- Northouse, P.G. (2001). *Leadership Theory and Practice, second edition*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Odumeru, J.A., & Ifeanyi, G.O. (2013). Transformational vs. Transactional leadership theories: Evidence in literature. *International Review of Management and Bussiness Research*, 2(2), 355-361.
- O'leary, M., & Knights, D. (2005). Reflecting on corporate acandals: the failure of ethical leadership forthcoming. *Bussiness ethics: A European Review*, 14 (4), 348-359.
- Rahman, A. A., Panatik, S. A., & Alias, R. A. (2014). The Influence of Psychological Empowerment in Innovative Work Behavior among Academia in Malaysian Research University. *Journal of Management*, 78 (21), 108-112.
- Robbins, S.P., & Judge. (2009). *Perilaku Organisasi edisi dua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P., & Marry, C. (2005). *Management. 8th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Runco, M.A. (2004). Creativity. *Annual review of Psychology*, 55, 657-687.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (2004), Following the leader in R&D: The joint effect of subordinate problem-solving style and leader-member realtions on innovative behavior. *IEEE Transaction on Engineering Management*, 45 (1), 3-10.
- Shafie, S.B., Siti-Nabiha, A.K., & Tan, C.L. (2014). Organizational Culture, Transformational leadership and product innovation: a conceptual review. *Organizational Inovation Strategies*, 7, 30-43.

- Shalley, C.E., Gilson, L.L., & Blum, T.C. (2009). Interactive affects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management Journal*, 52, 489-505.
- Shin, S.J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conversation, and creativity: Evidence from Korea. *Academy of management journal*, 46(6), 703-714.
- Spreitzer, G., (2008). *Taking Stock: A review of more than twenty yers of research on empowerment at work*. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds). *The handbook of organizational behavior* 54-72. Thousand Oaks, CA: Sage
- Subramaniam, M., & Youndt, M.A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of management journal*, 48, 450-463.
- Turner, C. (2003). A critical review of research on subject leaders in secondary schools, *School Leadership and Management*, 23(2), 209-227.
- Van de Ven, A. (2002). Central problems in the management of innovation. *Management science*, 32, 590-607.
- West, M. A. (2001). Management of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10 (1), 123-167.
- West, M. A. (2002). Sparkling Foundation of stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation in work groups. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 355-386.
- West. M.A., & Farr, J. (2002). *Managing Innovation*. London: Sage.
- West, M., Hirst, G., Richter, A., & Shipton, H. (2009). Twelve steps to heaven: Successfully managing change through developing innovative teams. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 13, 269-299.
- Woodman, R.W., & Yuan, F. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *The Academy of Management Journal*, 53 (2), 323-342.
- Yukl, G. (2008). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Zahra, T. T., & Waheed, A. (2017). Influence of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Examination of Individual-Level Psychological Mediators. *Journal of Commerce and Social Science*, 11 (2), 448-470.
- Zimmerer, T.W., & Scarborough, N.M. (2008). *Kewirausahaan dan manajemen usaha kecil*. Jakarta: Salemba Empat.

DAFTAR LAMAN

- Academia. *Kapabilitas teknologi dan penguatan R&D: tantangan industri farmasi Indonesia*. Diunduh tanggal 4 Maret 2018, dari academia.edu. Website: https://www.academia.edu/15503088/kapabilitas_rnd_industri
- Info Bank News. *Seminar Inovnation Astra*. Diunduh tanggal 5 Maret 2018, dari Info Bank News. Website: <http://infobanknews.com/2011/seminar-inovnation-astra/>
- Job Like Magazine. *RnD Industri Farmasi di Indonesia Masih Terbatas*. Diunduh tanggal 7 Maret 2018, dari Joblike Magazine. Website: <https://magazine.job-like.com/rnd-industri-farmasi-di-indonesia-masih-terbatas/>
- Kompas. *Penelitian dan Pengembangan di Industri Farmasi Masih Minim*. Diunduh tanggal 7 Maret 2018, dari Kompas. Website : <https://kilaskementerian.kompas.com/kementan/read/2016/11/04/073000026/penelitian.dan.pengembangan.di.industri.farmasi.masih.minim>
- Kompasiana. *Siapkah Industri Farmasi Indonesia Berlaga di Pasar Global?*. Diunduh tanggal 2 Maret 2018, dari Kompasiana. Website: <https://www.kompasiana.com/alvionitaangrainy/54f92fb8a33311ac048b4822/siapkah-industri-farmasi-indonesia-berlaga-di-pasar-global>
- Kontan. *Bahas DNI, industri farmasi masih dikuasai oleh asing*. Diunduh tanggal 8 Maret 2018, dari kontan. Website: <https://nasional.kontan.co.id/news/bahas-dni-industri-farmasi-masih-dikuasai-oleh-asing>

LAMPIRAN I : SURAT IZIN PENELITIAN

1. Surat Izin Tata Usaha UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Surat Izin Bakesbangpol Yogyakarta
3. Surat Izin Bakesbangpol Kabupaten Sleman
4. Surat Izin BAPPEDA Kabupaten Bantul
5. Surat Izin DPMP Kota Yogyakarta



1. Surat Izin Tata Usaha UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/1202 /2018 Yogyakarta, 1 Oktober 2018
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Kepada Yth.
1. Direktur PT. B. Braun Medical Indonesia
2. Direktur Galenium Pharmasia Laboratories
3. Direktur PT Daya Muda Agung
4. Direktur PT. Berlico Mulia Farma
5. Direktur PT. Bernofarm
6. Direktur PT. Merapi Utama Pharma
7. Direktur PT. Swayasa Prakarsa
8. Direktur PT. Kimia Farma Trading & Distribution
9. Direktur PT. Millenium Pharmacon International tbk
10. Direktur PT. Kalbe Farma tbk

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Sekar Putri Wahyuning Gustia
No. Induk : 14710019
Semester : IX / 2018/2019
Prodi : Psikologi
Alamat : Sangrahan Rt. 14/10 No. 225 Banguntapan Bantul
Judul Skripsi :

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL SEBAGAI
MODERATOR PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TERHADAP PERILAKU
INOVATIF PADA PERUSAHAAN FARMASI
DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : 10 Lokasi Perusahaan Farmasi di DIY
Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : Oktober s.d Nopember 2018
Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Ka. Bag. Tata Usaha

Dra. Badhi Susilowati, M.A.
NIP. 196204251991032003



Tembusan :
1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

2. Surat Izin Kesbangpol Yogyakarta



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 2 Oktober 2018

Kepada Yth. :

Nomor : 074/9649/Kesbangpol/2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

1. Walikota Yogyakarta
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Perizinan Kota Yogyakarta
2. Bupati Bantul
Up. Kepala BAPPEDA Bantul
3. Bupati Sleman
Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan
Politik Kabupaten Sleman

di TEMPAT

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/1202/2018
Tanggal : 1 Oktober 2018
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL SEBAGAI MODERATOR PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA PERUSAHAAN FARMASI DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA"** kepada:

Nama : SEKAR PUTRI WAHYUNING GUSTIA
NIM : 14710019
No.HP/Identitas : 082136801034/1501195203060001
Prodi/Jurusan : Psikologi
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : Perusahaan Farmasi di Kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul,
Kabupaten Sleman

Waktu Penelitian : 2 Oktober 2018 s.d 30 November 2018

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.

3. Surat Izin Kesbangpol Sleman



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 864650, Faksimili (0274) 864650
Website: www.slemankab.go.id, E-mail : kesbang.sleman@yahoo.com

SURAT IZIN
Nomor : 070 / Kesbangpol / 3217 / 2018
TENTANG PENELITIAN

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 32 Tahun 2017 Tentang Izin Penelitian, Izin Praktik Kerja Lapangan, Dan Izin Kuliah Kerja Nyata.
Menunjuk : Surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik DIY
Nomo : 074/9649/Kesbangpol/2018
Hal : Ijin Penelitian
Tanggal : 02 Oktober 2018

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : SEKAR PUTRI WAHYUNING GUSTIA
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 14710019
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Alamat Rumah : Kebun Baru Kayu Aro Barat Kerinci Jambi
No. Telp / HP : 082136801034
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL
SEBAGAI MODERATOR PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TERHADAP
PERILAKU INOVATIF PADA PERUSAHAAN FARMASI DI PROVINSI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**
Lokasi : Perusahaan Farmasi di Kabupaten Sleman
Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 03 Oktober 2018 s/d 02 Januari 2019

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Sleman.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.
Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman
Pada Tanggal : 3 Oktober 2018
a.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Tembusan :
1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. PT....
3. Dekan Fak. Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
4. Yang Bersangkutan


Drs. Ahmad Yano Nurkaryadi, M.M
Pembina Tingkat I, IV/b
NIP 19621002 198603 1 010

4. Surat Izin BAPPEDA Bantul

**PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL**
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Robert Wolter Monginsidi 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Faks. (0274) 367796
Laman: www.bappeda.bantulkab.go.id Posel: bappeda@bantulkab.go.id

SURAT KETERANGAN/IZIN
Nomor : 070 / Reg / 2851 / S1 / 2018

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 jo Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul
3. Peraturan Bupati Bantul Nomor 108 Tahun 2017 tentang Pemberian Izin Penelitian, Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktik Kerja Lapangan (PKL)
4. Surat Keputusan Kepala Bappeda Nomor 120/KPTS/BAPPEDA/2017 Tentang Prosedur Pelayanan Izin Penelitian, KKN, PKL, Survey, dan Pengabdian Kepada Masyarakat di Kabupaten Bantul.

Memperhatikan : Surat dari : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Daerah DIY
Nomor : 074/9649/Kesbangpol/2018
Tanggal : 02 Oktober 2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul, memberikan izin kepada :

1 Nama : SEKAR PUTRI WAHYUNING GUSTIA
2 NIP/NIM/No.KTP : 1501195203060001
3 No. Telp/ HP : 082136801034

Untuk melaksanakan izin Penelitian dengan rincian sebagai berikut :

a. Judul : KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL SEBAGAI MODERATOR PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA PERUSAHAAN FARMASI DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
b. Lokasi : Perusahaan Farmasi Di Bantul
c. Waktu : 02 Oktober 2018 s/d 02 April 2019
d. Status izin : Baru
e. Jumlah anggota : -
f. Nama Lembaga : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Ketentuan yang harus ditaat :

1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi dengan instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
2. Wajib mematuhi peraturan perundangan yang berlaku;
3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
4. Menjaga ketertiban, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan;
5. Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah;
6. Pemegang izin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk *hardcopy (hardcover)* dan *softcopy (CD)* kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kegiatan
7. Surat ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat izin sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat izin; dan
8. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas;

Dikeluarkan di : Bantul
Pada tanggal : 02 Oktober 2018


Kepala,
Kepala Bidang Pengendalian Penelitian
dan Pengembangan u.b. Kasubbid
Penelitian dan Pengembangan
TRI SUMIATI, SH
NIP. 19680626199903 2 002

Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Bantul (sebagai laporan)
2. Ka. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bantul
3. Dir. PT Braun Medical Indonesia
4. Dir. PT. Daya Muda Agung
5. Dir. PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution
6. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
7. Yang Bersangkutan (Pemohon)

5. Surat Izin DPMP Kota Yogyakarta



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN
Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 555241, 515865, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : pmperizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.pmperizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/2094
5185/34

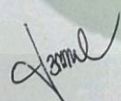
Membaca Surat : Dari Surat Izin / Rekomendasi dari Kepala Badan Kesbangpol DIY
Nomor : 074/9646/kesbangpol/2018 Tanggal : 17 Oktober 2018

Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 77 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
6. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 42 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijijinkan Kepada : Nama : Sekar putri wahyuning gustia
No. Mhs/ NIM : 14710019
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Sosial & Humaniora - UIN SUKA Yogyakarta
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Penanggungjawab : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan Judul Proposal : Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional sebagai Moderator Psychological Empowerment Terhadap Perilaku Inovatif pada Perusahaan Farmasi di DIY

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 17 Oktober 2018 s/d 17 Januari 2019
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan Pemegang Izin : 
Sekar putri wahyuning gustia

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 17 Oktober 2018
An. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan
Sekertaris

Dra. CHRISTY DEWAYANI, MM
NIP. 196304081986032019

Tembusan Kepada :
Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Kepala Badan Kesbangpol DIY
3. Pimpinan PT. Galenium Pharmasia Laboratories Yogyakarta
4. Pimpinan PT. Swayasa Prakarsa Yogyakarta
5. Pimpinan PT. Bernofarm Yogyakarta
6. Ybs.

LAMPIRAN II : TRY OUT I dan II

1. Skala Perilaku Inovatif
2. Skala *Psychological Empowerment*
3. Skala Kepemimpinan Transformasional
4. Skala Kepemimpinan Transaksional
5. *Professional Judgement*
6. Tabulasi *Try Out* Skala Perilaku Inovatif 1
7. Hasil Analisi Uji Reliabilitas Skala Perilaku Inovatif 1
8. Daftar Aitem Gugur Skala Perilaku Inovatif 1
9. Tabulasi *Try Out* Skala *Psychological Empowerment* 1
10. Hasil Analisi Uji Reliabilitas Skala *Psychological Empowerment* 1
11. Daftar Aitem Gugur Skala *Psychological Empowerment* 1
12. Tabulasi *Try Out* Skala Kepemimpinan Transformasional 1
13. Hasil Analisi Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional 1
14. Daftar Aitem Gugur Skala Kepemimpinan Transformasional 1
15. Tabulasi *Try Out* Skala Kepemimpinan Transaksional 1
16. Hasil Analisi Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transaksional 1
17. Daftar Aitem Gugur Skala Kepemimpinan Transaksional 1
18. Tabulasi *Try Out* Skala Perilaku Inovatif 2
19. Hasil Analisi Uji Reliabilitas Skala Perilaku Inovatif 2
20. Daftar Aitem Gugur Skala Perilaku Inovatif 2
21. Tabulasi *Try Out* Skala *Psychological Empowerment* 2
22. Hasil Analisi Uji Reliabilitas Skala *Psychological Empowerment* 2
23. Daftar Aitem Gugur Skala *Psychological Empowerment* 2

- 24. Tabulasi *Try Out* Skala Kepemimpinan Transformasional 2
- 25. Hasil Analisi Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional 2
- 26. Daftar Aitem Gugur Skala Kepemimpinan Transformasional 2
- 27. Tabulasi *Try Out* Skala Kepemimpinan Transaksional 2
- 28. Hasil Analisi Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transaksional 2
- 29. Daftar Aitem Gugur Skala Kepemimpinan Transaksional 2



1. SKALA PERILAKU INOVATIF

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memperelajari hal baru				
2	Saya senang mendalami ide yang sudah ada				
3	Saya mencoba memunculkan konsep baru dalam bekerja				
4	Saya lebih suka menggunakan konsep lama dalam bekerja				
5	Saya memiliki kesempatan untuk menyempurnakan ide				
6	Saya merasa ide yang saya hasilkan saat pertama kali sudah cukup sempurna				
7	Saya selalu berusaha dalam merealisasikan ide				
8	Ide yang saya hasilkan hanya ada dalam pikiran saya saja				
9	Saya selalu mencoba mengembangkan ide yang ada				
10	Saya merasa ide yang saya hasilkan sudah cukup sempurna				
11	Saya mengetahui peluang untuk berinovasi				
12	Saya hanya mengetahui peluang tertentu dalam bekerja				
13	Saya selalu menemukan solusi terkait ide yang saya hasilkan				
14	Ide yang saya hasilkan membuat saya bingung				
15	Saya mencoba untuk mengkomersilkan ide saya				
16	Ide yang saya hasilkan menguntungkan orang lain				

2. SKALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan secara pribadi bermakna unruk saya				
2	Pekerjaan yang saya lakukan berarti bagi orang lain				
3	Saya merasa yakin terhadap diri sendiri				
4	Saya merasa ragu terhadap diri sendiri				
5	Saya selalu memulai suatu tindakan dalam mengembangkan potensi				
6	Tindakan yang saya lakukan saat ini sudah cukup baik				
7	Saya selalu memberikan strategi terbaik untuk perusahaan				
8	Saat bekerja saya menggunakan strategi yang sudah ada				
9	Saya selalu memaknai setiap pekerjaan saya				
10	Saya selalu menggunakan kemampuan yang saya miliki				
11	Saya merasa keterampilan saya belum sesuai dengan pekerjaan saat ini				
12	Saya selalu mengatur pekerjaan saya sendiri				
13	Saya menjalankan pekerjaan berdasarkan peraturan yang sudah ada				
14	Strategi yang saya berikan berpengaruh signifikan bagi perusahaan				
15	Perusahaan sudah memiliki strategi terbaik yang harus saya kerjakan				
16	Saya merasa memiliki pengaruh dalam hal administrasi perusahaan				
17	Administrasi perusahaan berjalan dengan baik tanpa adanya masukan dari saya				
18	Saya merasa berpengaruh dalam mengoperasikan hasil kerja perusahaan				
19	Hasil kerja perusahaan sudah cukup baik tanpa adanya pengaruh dari saya				

3. SKALA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pemimpin mempercayai saya sepenuhnya				
2	Pemimpin selalu mengawasi setiap pekerjaan saya				
3	Saya merasa terinspirasi oleh pemimpin saya				
4	Saya merasa pemimpin saya adalah orang yang biasa saja				
5	Pemimpin selalu mendorong saya untuk berinovasi				
6	Dalam berinovasi saya mempercayai pikiran saya sendiri				
7	Saya merasa pemimpin selalu memberikan perhatian terhadap pengembangan diri saya				
8	Pemimpin membiarkan saya berkembang sendiri tentang apa yang saya lakukan				
9	Saya mengagumi pemimpin saya				
10	Saya mencela pemimpin saat bekerja				
11	Pemimpin selalu memotivasi saya dalam bekerja				
12	Saya memotivasi diri saya sendiri dalam bekerja				
13	Pemimpin selalu mendorong saya untuk memikirkan prosedur baru				
14	Pemimpin meminta saya menggunakan prosedur lama saat bekerja				

4. SKALA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mendapatkan imbalan jika berhasil melakukan sesuatu				
2	Saya mengapresiasi diri sendiri ketika berhasil melakukan sesuatu				
3	Pemimpin melakukan tindakan apabila hasil tidak sesuai dengan apa yang diharapkan				
4	Bagaimanapun hasil dari pekerjaan, pemimpin saya akan tetap menerimanya				
5	Saya merasa bebas dalam bekerja				
6	Saya merasa setiap tindakan saya selalu diawasi pemimpin				
7	Apabila hasil pekerjaan tercapai pemimpin terlihat puas				
8	Jika tujuan tidak tercapai, pemimpin terlihat biasa saja				
9	Semua tanggungjawab pekerjaan ada di tangan saya sendiri				
10	Pemimpin bertanggungjawab terhadap semua kinerja yang saya lakukan				

5. PROFESSIONAL JUDGEMENT

Skala perilaku inovatif (Kleysen dan Street, 2012)

Perilaku inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai suatu permulaan dan merupakan hal yang disengaja terkait ide, proses, produk, atau prosedur baru yang berguna baik bagi dirinya maupun organisasi.

Aspek	Indikator	F/U F	Item	Feedback
Opportunity exploration Aspek ini mengacu pada hal tentang mempelajari atau mengetahui lebih banyak terkait peluang untuk berinovasi.	1. Mempelajari suatu permulaan untuk menghasilkan ide	1 F f	Saya selalu mempelajari hal baru	x Saya akan fortanlah mempelajari hal baru x Saya telah jika hal baru. Loe baru.
	2. Mengetahui peluang untuk berinovasi	2 UF f	Saya senang mendalami ide yang sudah ada Saya selalu mengikuti training yang ditawarkan di kantor	
Generativity Aspek ini mengacu pada pemunculan konsep terkait ide	1. Pemunculan konsep baru	3 F f	Saya mencoba memunculkan konsep baru dalam bekerja	Saya kurang tertarik dlm memunculkan konsep baru.
		4 UF	Saya lebih suka menggunakan konsep lama dalam bekerja	
Formative investigation Aspek ini mengacu pada kesempatan untuk penyempurnaan ide dan menemukan solusi terhadap ide tersebut.	1. Kesempatan untuk menyempurnakan ide	5 F 6 UF	Saya memiliki kesempatan untuk menyempurnakan ide saya Saya merasa ide yang saya hasilkan saat pertamakali sudah cukup sempurna	f. ide saya akan lebih ada akan ell. Saya sempurnakan. uf. Saya tidak memiliki kesempatan menyempurnakan ide.
	2. Penemuan solusi	13 F 14 UF	Saya selalu menemukan solusi terkait ide yang saya hasilkan Saya sukar menemukan solusi terkait ide saya	x pada suatu di dapat melalui jalan carter di dapat x Saya x

Saya mengetahui peluang & bernovasi
 Saya kurang mengetahui peluang & bernovasi
 Saya akan menemukan ide & menggunakan konsep baru
 Saya akan menemukan solusi dlm bekerja.
 uf → Tidak ada jalan keluar saat ini masalah.

Saya merasa 0 mewujudkan ide.
Ide yang saya hasilkan akan

Championing Aspek ini mengacu pada adanya praktik usaha untuk merealisasikan ide tersebut	1. Realisasi ide	7	F	Saya selalu berusaha dalam merealisasikan ide	
		8	UF	Ide yang saya hasilkan hanya berada di fikiran saya saja	X Saya kesulitan untuk merealisasikan ide. Tidak dapat membantu dalam ide.
Application Aspek ini mengacu pada percobaan untuk mengembangkan dan mengkomersilkan ide-ide tersebut.	1. Percobaan mengembangkan ide	9	F	Saya selalu mencoba mengembangkan ide yang ada	X Saya senang mengembangkan ide.
		10	UF	Saya merasa ide yang saya hasilkan sudah cukup sempurna	X.
	2. Percobaan mengkomersilkan ide	15	F	Saya mencoba untuk mengkomersilkan ide saya.	
		16	UF	Saya menghindari untuk mengkomersilkan ide saya	X.

Respon : (Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai)

1. Ide-ide yang saya hasilkan perlu diteliti / kembangkan perusahaan.

2. Ide-ide yang saya hasilkan. Tidak perlu mengembangkan ide-ide yg bermanfaat bagi perusahaan.

a. Saya Enggan mencoba Mengembangkan Ide (UF).

b. Ide yang ada tidak saya kembangkan karena: Saya merasa 0 kepentingan perusahaan.

Skala *psychological empowerment* (Spreitzer, 2007)

Psychological empowerment atau pemberdayaan psikologis merupakan suatu tindakan yang berfokus pada pegawai agar ia bisa mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Aspek	Indikator	F/UF	Item	Feedback
Meaning Merupakan penilaian terkait makna pekerjaan yang dilakukan oleh individu itu sendiri.	1. Penilaian makna pekerjaan	1 F	Pekerjaan yang saya lakukan secara pribadi bermakna untuk saya	2
		9 F	Saya selalu memaknai setiap pekerjaan saya	
		2 UF	Pekerjaan yang saya lakukan terasa sia-sia	2.
Competence keyakinan seseorang akan kemampuan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan keterampilan yang dimilikinya.	1. Yakin akan kemampuan sendiri	3 F	Saya merasa yakin terhadap diri sendiri	- Kemampuan & saya merasa sangat bermanfaat bagi diri saya. x Saya kurang yakin terhadap diri saya. • Kemampuan saya & saya merasa sangat maksimal x Saya merasa menggunakan kemampuan & saya merasa
		4 UF	Saya merasa ragu terhadap diri sendiri	
	2. Menggunakan keterampilan yang dimiliki	10 F	Saya selalu menggunakan kemampuan yang saya miliki	
Self-Determination Determinasi diri merupakan keadaan ketika seseorang merasa memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur pekerjaannya	1. Dapat memulai suatu tindakan	5 F	Saya selalu memulai hal baru dalam mengembangkan potensi	2. x Saya merasa bertindak saat memulai pekerjaan
		6 UF	Hal yang saya lakukan sudah cukup baik bagi potensi saya saat ini	
	2. Dapat mengatur pekerjaan sendiri	12 F	Saya selalu mengatur pekerjaan saya sendiri	

awalnya

dapat dia atur sendiri.
 saya bisa mengatur pekerjaannya dan itu.
 saya & memulai tindakan & bekerja.

F. Pekerjaan saya
 sama pekerjaan.
 saya sendiri &
 menyukainya.

x Saya tidak dapat
 memulai tindakan baru
 & bekerja. Langkah.

Orang lain bertais mengatur pekerjaan saya

sendiri		13	UF	Semua aktivitas pekerjaan saya diatur oleh orang lain	X
Impact Impact merupakan tingkatan dimana seseorang dapat memberikan pengaruh dalam hal strategi, administrasi, atau pengoperasian hasil kerja perusahaan	1. Memberikan pengaruh dalam hal strategi	7	F	Saya selalu memberikan strategi terbaik untuk perusahaan	2
		14	F	Strategi yang saya berikan berpengaruh signifikan bagi perusahaan	X
		2	UF	Saat bekerja saya menjalankan strategi yang sudah ada	X
		5	UF	Perusahaan sudah memiliki strategi yang harus saya kerjakan	X
		16	F	Saya merasa memiliki pengaruh dalam hal administrasi perusahaan	X 2
		17	UF	Administrasi perusahaan berjalan dengan baik tanpa adanya masukan dari saya	X
	3. Memberikan pengaruh dalam mengoperasikan hasil kerja	18	F	Saya merasa berpengaruh dalam mengoperasikan hasil kerja perusahaan	X
		19	UF	Hasil kerja perusahaan sudah cukup baik tanpa adanya pengaruh dari saya	

Respon : (Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai)

Saya tidak memiliki pengaruh dalam menentukan hasil kerja perusahaan / pendapatan / produktivitas perusahaan.

Saya berpengaruh besar dalam pengembangan administrasi perusahaan.

Perusahaan tidak mengizinkan adanya masukan dalam hal Strategi Adm.

Hasil kerja salah perusahaan di sahkan Pengaruh oleh saya.

Saya Enggan untuk memberikan hasil kerja pada perusahaan.

Skala Kepemimpinan Transformasional (Bass dan Avolio, 2003)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membawa organisasi pada sebuah tujuan baru dengan memberikan kekuatan dan keyakinan kepada karyawan agar ia bersungguh-sungguh.

Aspek	Indikator	F/UF	Item	Feedback
Idealized influence Menekankan pada tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan serta dikagumi oleh para pengikut	1. Pemimpin mempercayai karyawan	1 F 2 UF	Saya merasa pemimpin mempercayai saya sepenuhnya Saya sangat percaya terhadap saya Saya dipercaya oleh pemimpin. Sepertinya Pemimpin selalu mengawasi setiap pekerjaan saya	x Pemimpin tidak percaya pada saya.
	2. Pemimpin di kagumi karyawan	9 F 10 UF	Saya mengagumi pemimpin saya Pemimpin sosok yang patut dikagumi Saya mencela pemimpin saat bekerja	Saya Enggan mengagumi pemimpin.
Inspirational Motivation Menekankan pada cara pemimpin memotivasi dan memberikan suatu inspirasi kepada bawahan terkait tugas.	1. Pemimpin sebagai inspirasi bagi karyawan	3 F 4 UF	Saya merasa terinspirasi oleh pemimpin saya Pemimpin merupakan sosok inspirasi Saya merasa pemimpin saya adalah orang yang biasa saja	x Pemimpin saya tidak patut diteladani.
	2. Pemimpin memotivasi karyawan	11 F 12 UF	Pemimpin selalu memotivasi saya dalam bekerja Pemimpin enggan mendorong saya untuk menghasilkan hal baru	x x. pemimpin tidak mampu menjadi motivator saya.
Intellectual stimulation Menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi atau prosedur baru.	1. Pemimpin mendorong untuk berinovasi	5 F 6 UF	Pemimpin selalu mendorong saya untuk berinovasi Inovasi saya didorong oleh pemimpin. Dalam bekerja pemimpin enggan memotivasi saya	x x. pemimpin tidak menumbuhkan ide-ide baru staff.
	2. Pemimpin mendorong untuk menghasilkan prosedur baru	13 F 14 UF	Pemimpin selalu mendorong saya untuk memikirkan prosedur baru. Pemimpin meminta saya menggunakan prosedur lama saat bekerja	x x. pemimpin hanya mau menggunakan prosedur lama saat bekerja.

Saya termotivasi oleh pemimpin saat bekerja.

Prosedur lama yang ada didukung oleh pemimpin.
UF - Pemimpin tidak menggunakan prosedur baru saat bekerja.

Pimpinan memperhatikan perkembangan karyawan.

Individual consideration Menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan diri (self-development) bawahan	1. Adanya perhatian akan pengembangan diri karyawan	7	F	Saya merasa pemimpin selalu memberikan perhatian terkait pengembangan diri saya	
		8	UF	Pemimpin membiarkan saya berkembang sendiri tentang apa yang saya lakukan	Saya merasa.

Respon : Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai

Pimpinan enggan memperhatikan perkembangan karyawan.

Skala Kepemimpinan Transaksional (Bass & Avolio, 2003)

Kepemimpinan transaksional dapat diartikan sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan dengan menawarkan imbalan atau akibat dari setiap kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi

Aspek	Indikator	F/UF	Item	Feedback
Contingensi Reward Pemimpin melakukan kesepakatan terkait hal apa saja yang dilakukan oleh karyawan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh.	Karyawan mendapat imbalan ketika berhasil	2 F	Saya selalu mendapatkan imbalan jika berhasil melakukan sesuatu	1. Pimpin memberikan imbalan gaji karyawan saat berhasil
		2 UF	Pemimpin menghindari memberikan imbalan pada karyawan	
		1 UF	Pimpin memberi teguran saat tidak berhasil.	tidak menghargai hasil kerja karyawan.
Management by exception Pemimpin melakukan tindakan apabila adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita	Melakukan tindakan apabila tidak sesuai harapan	3 F	Pemimpin melakukan tindakan apabila hasil tidak sesuai dengan apa yang diharapkan	2. Memberi teguran.
		7 F	Apabila hasil pekerjaan tercapai, pemimpin terlihat puas	
		4 UF	Bagaimanapun hasil dari pekerjaan, pemimpin saya tetap akan menerimanya	Pemimpin tak memberikan teguran ttd apa F saja lakukan
		8 UF	Jika tujuan tidak tercapai, pemimpin bersikap biasa saja	Pimpin tak melakukan tindakan saat pekerjaan gagal.
Laissez faire Pemimpin membiarkan bawahannya melakukan pekerjaannya tanpa ada pengawasan dari dirinya, pemimpin juga menganggap bahwa mutu kinerja dari	Kebebasan bagi karyawan dalam bekerja	5 F	Saya merasa bebas dalam bekerja	
		2 UF	Saya merasa rileks saat bekerja	
	Resiko pekerjaan di tanggung oleh karyawan	F	Saya merasa setiap tindakan saya selalu diawasi pemimpin	Pimpinan Enggan memberikan kebebasan dlm bekerja
			Semua tanggungjawab pekerjaan berada di tangan saya sendiri	Saya bertanggungjawab ttd pekerjaan.

Pimpinan tak akan memberikan teguran jika hasil belum tercapai

Pimpinan memberikan kebebasan dlm bekerja

Saya terpaksa dlm bekerja

Pimpinan ~~bertanggungjawab~~ atau ^{Pekerja} Keseluruhan
~~Tidak pekerjaan saya~~ , Saya Lakukan

bawahan merupakan tanggungjawab dari dirinya sendiri	10	UF	Pemimpin bertanggungjawab terhadap semua kinerja yang saya lakukan.
--	----	----	---

Respon : Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai

Tanggungjawab pekerjaan saya <
ada pada pimpinan

6. Tabulasi Try Out Skala Perilaku Inovatif 1

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3
2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	1	3	2	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3
5	4	1	4	2	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2
6	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
7	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1
8	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2
9	4	1	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	1	2	3	3
11	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3
12	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
13	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
14	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
15	4	1	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4
16	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4
17	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
18	4	1	3	2	4	2	4	1	3	2	4	3	3	2	3	2
19	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
20	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
22	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
23	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2
24	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	1	2
25	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
26	3	1	3	2	4	1	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2
27	4	3	3	3	4	4	2	1	2	3	4	4	3	3	3	3
28	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3
29	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
30	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3
31	4	1	4	3	4	1	4	3	4	2	4	4	3	3	2	2
32	4	1	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
33	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4
34	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
36	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2
37	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3
38	4	2	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	1
39	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3

40	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
41	4	1	4	2	4	2	4	3	4	3	1	2	3	3	2	2
42	4	2	4	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3
43	4	1	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2
44	4	1	3	1	3	1	3	1	3	2	4	2	3	2	4	2
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
46	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
47	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
48	4	2	4	1	3	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2
49	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	4	4
50	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
51	3	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3
52	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3
53	4	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3
54	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	1	2	2	3	2
55	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2
56	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2
57	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
58	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2
59	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2
60	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2
61	4	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
62	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	1	3
63	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
64	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
65	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
66	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2
67	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3
68	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
69	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2
70	4	1	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	2
71	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3
72	4	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
73	4	1	4	3	4	2	4	1	3	2	3	3	3	2	4	3
74	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
76	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
78	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
79	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2
80	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2
81	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	2
82	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2

83	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2
84	4	1	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
85	3	2	4	2	4	3	4	4	4	1	4	3	2	4	1	2
86	3	1	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3
87	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	2	2	4	2	2	2
88	3	1	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3
89	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	4	2	2	2
90	3	1	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3
91	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3
92	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	1	2
93	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2
95	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
96	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
97	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
98	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
99	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
100	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
101	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
102	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
103	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
104	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3
105	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
106	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3



7. Hasil Analisa Uji Reliabilitas Skala Perilaku Inovatif 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	106	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.483	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3.5849	.53216	106
item2	1.8491	.61400	106
item3	3.3585	.53787	106
item4	2.6792	.56141	106
item5	3.2736	.52614	106
item6	2.3491	.63309	106
item7	3.3868	.54460	106
item8	2.6509	.67672	106
item9	3.2830	.53013	106
item10	2.5189	.53862	106
item11	3.0566	.80274	106
item12	2.7453	.63338	106
item13	2.9340	.50273	106
item14	2.6321	.62222	106
item15	2.5849	.74153	106
item16	2.5283	.60486	106

8. Daftar Aitem Gugur Skala Perilaku Inovatif 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	41.8302	9.628	.245	.450
item2	43.5660	10.400	-.014	.506
item3	42.0566	9.349	.329	.432
item4	42.7358	9.644	.219	.454
item5	42.1415	9.494	.293	.440
item6	43.0660	9.300	.264	.441
item7	42.0283	9.380	.313	.435
item8	42.7642	9.534	.174	.463
item9	42.1321	10.001	.131	.473
item10	42.8962	10.627	-.056	.509
item11	42.3585	9.432	.131	.478
item12	42.6698	9.271	.272	.439
item13	42.4811	10.100	.115	.476
item14	42.7830	9.848	.125	.475
item15	42.8302	9.990	.039	.501
item16	42.8868	9.968	.101	.480

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.4151	10.721	3.27434	16

9. Tabulasi Try Out Skala *Psychological Empowerment* 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	1	2	2	2	3	2	3	2
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3
4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	1	1	2	1	4	3	3
4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2
4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3
4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	2	1	3	2	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2
4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	1	3	2	4	2
1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1
3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	2	3	1	4	4	2	4	1	4	1	4	2	4	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3

2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2
4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
3	2	3	2	4	1	3	2	3	4	2	4	1	4	1	3	2	4	1
4	4	2	2	4	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2
3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	2	4	1	4	4	3	3	1	4	2	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	4	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	2
4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2
3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2
4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	4	1	3	1	3	3	3	3

4	2	3	2	4	1	4	2	4	4	1	3	2	4	2	4	1	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
3	1	3	1	3	1	4	2	4	4	2	4	2	4	1	3	2	4	1
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4
4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3
4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3
3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2
4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3
4	4	4	3	4	2	3	1	4	4	4	4	3	4	1	3	2	3	2
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3
2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2

2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	1	2	2	4	3	2	3
4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2
3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3
4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	1	3	3
4	3	4	2	3	1	3	2	4	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2
4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	4	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4
4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
4	4	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2
4	4	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	1	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	1	2	3	3	2	2	2
4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2
4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2

4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2
3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2
4	3	4	3	3	1	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1

10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala *Psychological Empowerment* 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	106	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.520	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3.3491	.60226	106
Item2	3.2453	.59859	106
Item3	3.2925	.53393	106
Item4	3.0943	.59407	106
Item5	3.1792	.49372	106
Item6	2.2830	.59769	106
Item7	3.1321	.63359	106
Item8	2.1321	.45931	106
Item9	3.2642	.59043	106
Item10	3.3491	.58623	106
Item11	2.6321	.57446	106
Item12	2.9623	.63132	106
Item13	1.9623	.55075	106
Item14	2.8679	.63359	106
Item15	2.1509	.56556	106
Item16	2.7642	.65541	106
Item17	2.4151	.59949	106
Item18	2.9245	.56397	106
Item19	2.4717	.62041	106

11. Daftar Item Gugur Skala *Psychological Empowerment* 1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	50.1226	10.928	.385	.463
Item2	50.2264	11.605	.211	.498
Item3	50.1792	10.929	.456	.456
Item4	50.3774	11.990	.117	.515
Item5	50.2925	11.485	.327	.481
Item6	51.1887	12.993	-.122-	.557
Item7	50.3396	10.817	.385	.461
Item8	51.3396	12.969	-.108-	.545
Item9	50.2075	10.890	.407	.460
Item10	50.1226	10.699	.464	.449
Item11	50.8396	11.907	.148	.509
Item12	50.5094	12.195	.052	.528
Item13	51.5094	12.671	-.039-	.540
Item14	50.6038	12.089	.075	.524
Item15	51.3208	12.868	-.090-	.549
Item16	50.7075	11.828	.125	.515
Item17	51.0566	11.902	.136	.512
Item18	50.5472	12.250	.065	.524
Item19	51.0000	11.486	.226	.494

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.4717	12.823	3.58092	19

12. Tabulasi *Try Out* Skala Kepemimpinan Transformasional 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
4	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3
3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	4	1	4	3
4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2
3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3
3	3	4	1	4	1	3	1	4	4	3	2	2	3
3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	3	1	4	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3
3	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	1	4	2
4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1
3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	3
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	4	1	4	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2
4	2	3	1	4	2	4	2	3	3	3	1	4	1
3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3
4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2

3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	3	3	4	1	4	2	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	4	3
3	4	3	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	1	3	2	3
4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3
3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	1	4	2
3	4	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	4	1
3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
4	2	4	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1
3	3	2	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3
3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	1	3	3
4	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	2	1	2	1	2	4	1	2	3	2	2	3
3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3
4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	4	1	4	2
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3
4	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2
3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2

3	3	4	3	3	1	2	1	2	3	3	3	4	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	3	4	4
4	4	4	2	3	1	2	1	4	2	2	1	4	2
4	3	4	2	3	1	4	1	4	4	4	1	4	2
4	4	4	2	3	1	4	3	4	3	4	1	3	2
4	4	4	2	3	1	4	3	4	4	4	1	3	2
4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	4	2	3	3
4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	4	2	3	3
3	2	4	3	3	1	4	2	3	3	4	2	3	3
3	3	4	3	4	1	4	2	3	3	4	2	3	3
3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3
3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3
3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3
3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3
3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3
2	2	2	4	2	1	4	2	2	4	2	1	2	3
4	4	2	4	2	1	4	3	2	2	2	1	2	3
4	4	4	3	4	1	4	2	4	2	4	1	2	2
4	4	4	3	4	1	4	3	3	2	4	1	2	3
4	4	3	2	4	1	2	2	3	2	4	1	2	2
4	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4

3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	1	3	2
3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3

13. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformasional 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	106	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item36	3.1887	.51848	106
item37	3.1132	.60664	106
item38	3.0000	.66189	106
item39	2.7264	.72418	106
item40	3.1226	.73941	106
item41	1.7642	.61026	106
item42	3.0660	.69377	106
item43	2.3774	.76161	106
item44	2.9151	.64907	106
item45	2.8868	.75996	106
item46	3.1038	.60046	106
item47	1.7925	.56429	106
item48	3.0000	.63246	106
item49	2.5755	.60076	106

14. Daftar Aitem Gugur Skala Kepemimpinan Transformasional 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	35.4434	18.535	.035	.747
Item2	35.5189	17.223	.272	.728
Item3	35.6321	15.301	.622	.688
Item4	35.9057	16.105	.401	.714
Item5	35.5094	15.224	.553	.694
Item6	36.8679	19.068	-.090	.763
Item7	35.5660	15.429	.559	.695
Item8	36.2547	16.973	.224	.736
Item9	35.7170	15.252	.648	.686
Item10	35.7453	15.182	.540	.695
Item11	35.5283	16.194	.497	.705
Item12	36.8396	18.365	.057	.747
Item13	35.6321	16.901	.319	.723
Item14	36.0566	17.768	.164	.738

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.6321	18.959	4.35415	14

15. Tabulasi Try Out Skala Kepemimpinan Transaksional 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	2	4	3	2	2
2	2	2	2	3	3	4	2	3	3
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
3	3	3	2	3	2	3	3	2	1
3	3	2	2	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2	4	4	4	1
2	2	3	2	4	3	4	4	4	2
4	3	4	3	1	1	4	4	2	1
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
2	2	3	3	2	2	4	3	2	1
1	3	4	3	2	3	4	3	3	2
4	4	1	1	4	1	4	1	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
4	4	3	1	4	1	4	3	4	2
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	4	3	3	1	4	3	3	2
3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
2	2	3	3	3	3	4	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
4	2	4	2	3	1	4	1	4	1
4	4	3	1	2	2	4	2	2	2
2	2	3	2	4	2	3	2	4	3

1	4	3	3	1	3	4	2	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	3	4	3	4	2	4	3	1	2
3	2	3	2	3	3	3	4	2	1
2	2	2	3	2	3	3	3	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
4	2	2	2	2	2	3	2	3	2
2	2	2	3	2	4	2	3	2	2
3	3	3	1	4	4	3	1	1	1
2	2	2	3	2	3	4	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	2	2	4	2	3	2
4	2	3	2	3	1	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2	4	3	1	2
1	4	4	3	2	2	3	1	4	1
2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
4	1	4	1	4	1	4	2	3	2
1	1	3	3	3	3	4	4	2	3
4	3	2	2	3	2	4	2	4	1
1	1	3	3	2	2	2	4	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	2	4	2	2	2	3	2	2	3
2	3	3	3	3	2	4	2	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
4	4	3	3	3	2	4	3	1	1
3	2	3	2	3	2	3	3	3	1
3	3	2	2	3	2	4	3	2	3

2	1	3	3	2	1	4	1	2	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
1	2	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
2	2	3	1	3	2	3	2	3	1
3	2	1	2	3	3	4	2	3	2
4	3	2	1	4	2	4	1	4	1
4	3	2	2	3	3	4	2	2	3
2	3	4	3	2	2	4	2	2	2
2	3	4	3	3	2	4	3	2	3
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
4	4	3	1	4	3	4	1	3	3
4	3	3	2	2	3	4	3	4	1
2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
1	2	3	3	2	2	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
1	4	3	2	2	4	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	3	2	4	2
3	3	3	2	4	1	3	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
2	4	2	1	2	2	4	3	3	3
2	4	2	3	2	3	4	4	2	3
2	2	2	3	2	2	4	3	3	4
2	3	2	3	2	3	4	3	2	3
2	3	3	3	2	2	4	3	2	2
2	3	3	3	4	3	3	3	3	2
2	2	3	3	4	2	3	3	3	3
2	4	3	2	4	3	3	3	3	2

4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
3	2	3	2	3	2	3	2	4	3
3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
3	3	3	2	3	2	3	2	1	4
3	2	3	2	3	2	3	3	2	2
3	3	3	2	3	3	3	4	4	1
3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	4	2	3
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2	4	3	2	3

16. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transaksional

1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	106	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.099-	10

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	2.6321	.85441	106
Item2	2.6415	.73275	106
Item3	2.9151	.57101	106
Item4	2.3868	.64099	106
item5	2.7830	.74328	106
Item6	2.3962	.68562	106
Item7	3.3491	.55278	106
Item8	2.6698	.73965	106
Item9	2.6887	.78514	106
Item10	2.2642	.74708	106

17. Daftar Aitem Gugur Skala Kepemimpinan Transaksional 1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	24.0943	4.124	-.062	-.054 ^a
Item2	24.0849	3.736	.129	-.235 ^a
Item3	23.8113	4.631	-.129	-.024 ^a
Item4	24.3396	4.684	-.164	.010
item5	23.9434	3.825	.090	-.199 ^a
Item6	24.3302	4.528	-.123	-.014 ^a
Item7	23.3774	4.237	.042	-.136 ^a
Item8	24.0566	3.959	.045	-.156 ^a
Item9	24.0377	3.980	.014	-.129 ^a
Item10	24.4623	4.460	-.120	-.009 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.7264	4.639	2.15377	10

18. Tabulasi *Try Out* Skala Perilaku Inovatif (2)

[illegible]

4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4
3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4

3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3



19. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Perilaku Inovatif (2)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.5000	.50606	42
y2	3.4762	.50549	42
y3	3.4762	.63392	42
y4	3.3810	.49151	42
y5	3.5000	.50606	42
y6	3.4762	.50549	42
y7	3.4762	.63392	42
y8	3.3810	.49151	42
y9	3.5000	.50606	42
y10	3.4762	.50549	42
y11	3.4762	.63392	42
y12	3.3810	.49151	42
y13	3.5000	.50606	42
y14	3.4762	.50549	42
y15	3.4762	.63392	42
y16	3.3810	.49151	42
y17	3.5000	.50606	42
y18	3.4762	.50549	42
y19	3.4762	.63392	42
y20	3.3810	.49151	42
y21	3.5000	.50606	42
y22	3.4762	.50549	42
y23	3.4762	.63392	42
y24	3.3810	.49151	42
y25	3.5000	.50606	42
y26	3.4762	.50549	42
y27	3.4762	.63392	42
y28	3.3810	.49151	42
y29	3.5000	.50606	42
y30	3.4762	.50549	42
y31	3.4762	.63392	42
y32	3.3810	.49151	42

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	32

20. Daftar Aitem Gugur Skala Perilaku Inovatif (2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	107.1667	90.728	.574	.931
y2	107.1905	91.963	.444	.932
y3	107.1905	88.207	.664	.930
y4	107.2857	92.209	.431	.932
y5	107.1667	90.728	.504	.931
y6	107.1905	91.963	.424	.932
y7	107.1905	88.207	.384	.930
y8	107.2857	92.209	.491	.932
y9	107.1667	90.728	.354	.931
y10	107.1905	91.963	.654	.932
y11	107.1905	88.207	.414	.930
y12	107.2857	92.209	.491	.932
y13	107.1667	90.728	.408	.931
y14	107.1905	91.963	.392	.932
y15	107.1905	88.207	.711	.930
y16	107.2857	92.209	.470	.932
y17	107.1667	90.728	.501	.931
y18	107.1905	91.963	.312	.932
y19	107.1905	88.207	.412	.930
y20	107.2857	92.209	.308	.932
y21	107.1667	90.728	.406	.931
y22	107.1905	91.963	.444	.932
y23	107.1905	88.207	.664	.930
y24	107.2857	92.209	.431	.932
y25	107.1667	90.728	.591	.931
y26	107.1905	91.963	.492	.932
y27	107.1905	88.207	.564	.930
y28	107.2857	92.209	.409	.932
y29	107.1667	90.728	.529	.931
y30	107.1905	91.963	.408	.932
y31	107.1905	88.207	.669	.930
y32	107.2857	92.209	.435	.932

21. Tabulasi Try Out Skala Psychological Empowerment (2)

[illegible]

4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4
3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4

3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3





22. Hasil Analisis Uji Reliabilitas *Psychological Empowerment* (2)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	3.5000	.50606	42
x2	3.4762	.50549	42
x3	3.4762	.63392	42
x4	3.3810	.49151	42
x5	3.5000	.50606	42
x6	3.4762	.50549	42
x7	3.4762	.63392	42
x8	3.5000	.50606	42
x9	3.4762	.50549	42
x10	3.4762	.63392	42
x11	3.3810	.49151	42
x12	3.5000	.50606	42
x13	3.4762	.50549	42
x14	3.4762	.63392	42
x15	3.3810	.49151	42
x16	3.5000	.50606	42
x17	3.4762	.50549	42
x18	3.4762	.63392	42
x19	3.3810	.49151	42
x20	3.5000	.50606	42
x21	3.4762	.50549	42
x22	3.4762	.63392	42
x23	3.4762	.50549	42
x24	3.4762	.63392	42
x25	3.5000	.50606	42
x26	3.4762	.50549	42
x27	3.4762	.63392	42
x28	3.3810	.49151	42
x29	3.5000	.50606	42
x30	3.4762	.50549	42
x31	3.4762	.63392	42
x32	3.3810	.49151	42

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	42	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	32

23. Daftar Aitem Gugur Skala *Psychological Empowerment* (2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	107.3571	96.382	.582	.935
x2	107.3810	97.168	.501	.936
x3	107.3810	93.607	.686	.934
x4	107.4762	98.987	.326	.938
x5	107.3571	96.382	.522	.935
x6	107.3810	97.168	.401	.936
x7	107.3810	93.607	.756	.934
x8	107.3571	96.382	.432	.935
x9	107.3810	97.168	.321	.936
x10	107.3810	93.607	.416	.934
x11	107.4762	98.987	.346	.938
x12	107.3571	96.382	.662	.935
x13	107.3810	97.168	.511	.936
x14	107.3810	93.607	.546	.934
x15	107.4762	98.987	.316	.938
x16	107.3571	96.382	.542	.935
x17	107.3810	97.168	.591	.936
x18	107.3810	93.607	.346	.934
x19	107.4762	98.987	.446	.938
x20	107.3571	96.382	.672	.935
x21	107.3810	97.168	.541	.936
x22	107.3810	93.607	.346	.934
x23	107.3810	97.168	.551	.936
x24	107.3810	93.607	.606	.934
x25	107.3571	96.382	.432	.935
x26	107.3810	97.168	.411	.936
x27	107.3810	93.607	.616	.934
x28	107.4762	98.987	.546	.938
x29	107.3571	96.382	.662	.935
x30	107.3810	97.168	.441	.936
x31	107.3810	93.607	.566	.934
x32	107.4762	98.987	.336	.938

24. Tabulasi *Try Out* Skala Kepemimpinan Transformasional (2)

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4
3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3

4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3

25. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (2)

Item Statistics				Case Processing Summary			
	Mean	Std. Deviation	N		N	%	
m1	3.5000	.50606	42	Cases	Valid	42	100.0
m2	3.4762	.50549	42		Excluded ^a	0	.0
m3	3.4762	.63392	42		Total	42	100.0
m4	3.3810	.49151	42	a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
m5	3.5000	.50606	42				
m6	3.4762	.50549	42				
m7	3.4762	.63392	42				
m8	3.4762	.50549	42				
m9	3.4762	.63392	42				
m10	3.5000	.50606	42				
m11	3.4762	.50549	42				
m12	3.4762	.63392	42				
m13	3.3810	.49151	42				
m14	3.5000	.50606	42				
m15	3.4762	.50549	42				
m16	3.4762	.63392	42				
m17	3.3810	.49151	42				
m18	3.5000	.50606	42				
m19	3.4762	.50549	42				
m20	3.4762	.63392	42				
m21	3.3810	.49151	42				
m22	3.5000	.50606	42				
m23	3.4762	.50549	42				
m24	3.4762	.63392	42				
m25	3.5000	.50606	42				
m26	3.4762	.50549	42				
m27	3.4762	.63392	42				
m28	3.3810	.49151	42				

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.929	28		

26. Daftar Aitem Gugur Kepemimpinan Transformasional (2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	93.5238	73.963	.577	.926
m2	93.5476	74.595	.503	.927
m3	93.5476	71.522	.683	.924
m4	93.6429	76.382	.305	.929
m5	93.5238	73.963	.437	.926
m6	93.5476	74.595	.563	.927
m7	93.5476	71.522	.333	.924
m8	93.5476	74.595	.563	.927
m9	93.5476	71.522	.343	.924
m10	93.5238	73.963	.557	.926
m11	93.5476	74.595	.673	.927
m12	93.5476	71.522	.763	.924
m13	93.6429	76.382	.365	.929
m14	93.5238	73.963	.347	.926
m15	93.5476	74.595	.373	.927
m16	93.5476	71.522	.563	.924
m17	93.6429	76.382	.375	.929
m18	93.5238	73.963	.507	.926
m19	93.5476	74.595	.503	.927
m20	93.5476	71.522	.453	.924
m21	93.6429	76.382	.455	.929
m22	93.5238	73.963	.502	.926
m23	93.5476	74.595	.561	.927
m24	93.5476	71.522	.556	.924
m25	93.5238	73.963	.512	.926
m26	93.5476	74.595	.580	.927
m27	93.5476	71.522	.600	.924
m28	93.6429	76.382	.348	.929

27. Tabulasi Try Out Skala Kepemimpinan Transaksional (2)

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3
3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4

4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3

28. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transaksional (2)

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
s1	3.5000	.50606	42
s2	3.4762	.50549	42
s3	3.4762	.63392	42
s4	3.3810	.49151	42
s5	3.5000	.50606	42
s6	3.4762	.50549	42
s7	3.4762	.63392	42
s8	3.3810	.49151	42
s9	3.5000	.50606	42
s10	3.4762	.50549	42
s11	3.4762	.63392	42
s12	3.3810	.49151	42
s13	3.5000	.50606	42
s14	3.4762	.63392	42
s15	3.3810	.49151	42
s16	3.5000	.50606	42

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	16

29. Daftar Aitem Gugur Kepemimpinan Transaksional (2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	51.8571	21.979	.607	.859
s2	51.8810	23.327	.314	.871
s3	51.8810	21.083	.623	.857
s4	51.9762	22.999	.397	.867
s5	51.8571	21.979	.557	.859
s6	51.8810	23.327	.344	.871
s7	51.8810	21.083	.653	.857
s8	51.9762	22.999	.447	.867
s9	51.8571	21.979	.427	.859
s10	51.8810	23.327	.564	.871
s11	51.8810	21.083	.683	.857
s12	51.9762	22.999	.337	.867
s13	51.8571	21.979	.507	.859
s14	51.8810	21.083	.613	.857
s15	51.9762	22.999	.407	.867
s16	51.8571	21.979	.691	.859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55.3571	25.113	5.01131	16

LAMPIRAN III : PENGAMBILAN DATA

1. Skala Perilaku Inovatif.
2. Skala *Psychological Empowerment*.
3. Skala Kepemimpinan Transformasional.
4. Skala Kepemimpinan Transaksional.
5. *Booklate* Kuesioner Penelitian
6. Tabulasi Skala Perilaku Inovatif
7. Tabulasi Skala *Psychological Empowerment*
8. Tabulasi Skala Kepemimpinan Transformasional
9. Tabulasi Skala Kepemimpinan Transaksional
10. Hasil Deskriptif Statistik
11. Hasil Uji *Moderated Regression Analysis*
12. Hasil Uji Sub-Kelompok

1. Skala Perilaku Inovatif

Aspek	Indikator	F/UF	Item
<i>Opportunity exploration</i> Aspek ini mengacu pada hal tentang mempelajari atau mengetahui lebih banyak terkait peluang untuk berinovasi.	1. Mempelajari suatu permulaan untuk menghasilkan ide	F	Saya selalu mempelajari hal baru
		F	Saya selalu berusaha menghasilkan hal baru
	2. Mengetahui peluang untuk berinovasi	UF	Saya tidak tertarik mempelajari hal baru
		UF	Saya lelah jika harus belajar hal baru
<i>Generativity</i> Aspek ini mengacu pada pemunculan konsep terkait ide	1. Pemunculan konsep baru	F	Saya selalu mengikuti pelatihan di kantor
		F	Saya mengetahui kesempatan untuk berinovasi
		UF	Saya enggan mengikuti pelatihan di kantor
		UF	Saya tidak mengetahui peluang untuk berinovasi
<i>Formative investigation</i> Aspek ini mengacu pada kesempatan untuk penyempurnaan ide dan menemukan solusi terhadap ide tersebut.	1. Kesempatan untuk menyempurnakan ide	F	Saya memunculkan konsep baru dalam bekerja
		F	Saya selalu memperoleh ide dengan menggunakan konsep baru
		UF	Saya enggan menggunakan konsep baru dalam bekerja
		UF	Saya tidak tertarik untuk memunculkan konsep baru
		F	Saya memiliki kesempatan untuk menyempurnakan ide
		F	Ide yang ada akan selalu saya sempurnakan
		UF	Saya merasa ide yang saya hasilkan saat pertamakali sudah cukup sempurna
		F	Saya tidak memiliki kesempatan untuk menyempurnakan ide

	2. Penemuan solusi	F F UF UF	Saya selalu menemukan solusi dalam bekerja Selalu ada jalan keluar setiap ada permasalahan Saya sukar menemukan solusi dalam bekerja Tidak terdapat jalan keluar di setiap permasalahan
<i>Championing</i> Aspek ini mengacu pada adanya praktik usaha untuk merealisasikan ide tersebut	1. Realisasi ide	F F UF UF	Saya selalu berusaha merealisasikan ide Saya berusaha mewujudkan ide baru Saya enggan merealisasikan ide baru Selalu ada hambatan untuk mewujudkan ide saya
<i>Application</i> Aspek ini mengacu pada percobaan untuk mengembangkan dan mengkomersilkan ide-ide tersebut.	1. Percobaan mengembangkan ide	F F UF UF	Saya selalu mencoba mengembangkan ide Saya senang mengembangkan ide baru Saya enggan mengembangkan ide Ide yang sudah ada, tidak saya kembangkan samasekali
	2. Percobaan mengkomersilkan ide	F F UF UF	Ide saya berguna untuk kepentingan perusahaan Ide saya digunakan untuk kepentingan perusahaan Ide saya tidak berguna bagi kepentingan perusahaan Ide-ide karyawan tidak perlu digunakan untuk kepentingan perusahaan

2. Skala *Psychological Empowerment*

Aspek	Indikator	F/UF	Item
Meaning Merupakan penilaian terkait makna pekerjaan yang dilakukan oleh individu itu sendiri.	1. Penilaian makna pekerjaan	F	Pekerjaan yang saya lakukan secara pribadi bermakna untuk saya
		F	Saya selalu memaknai setiap pekerjaan saya
		UF	Pekerjaan yang saya lakukan terasa sia-sia tidak terdapat manfaat apapun dari pekerjaan saya
		UF	
Competence keyakinan seseorang akan kemampuan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan keterampilan yang dimilikinya.	1. Yakin akan kemampuan sendiri	F	Saya merasa yakin terhadap diri sendiri
		F	Saya percaya terhadap kemampuan sendiri
		UF	Saya kurang yakin terhadap diri sendiri
		UF	Saya meragukan kemampuan sendiri
	2. Menggunakan keterampilan yang dimiliki	F	Saya selalu menggunakan keterampilan yang saya miliki
		F	Saya menggunakan kemampuan secara maksimal
		UF	Keterampilan saya belum cukup untuk pekerjaan saat ini
		UF	Saya enggan menggunakan kemampuan yang saya miliki
Self-Determination	1. Dapat memulai suatu tindakan	F	Saya memulai tindakan baru dalam bekerja Dalam bekerja, saya memilih menggunakan

Determinasi diri merupakan keadaan ketika seseorang merasa memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur pekerjaannya sendiri		F	langkah yang baru
		UF	Saya enggan memulai tindakan baru dalam bekerja
		UF	Saya tidak dapat memulai suatu tindakan saat bekerja
	2. Dapat mengatur pekerjaan sendiri	F	Saya bisa mengatur pekerjaan sendiri
		F	Semua pekerjaan, saya sendiri yang mengaturnya
		UF	Orang lain berhak mengatur pekerjaan saya
		UF	Semua aktivitas pekerjaan saya diatur oleh orang lain
<i>Impact</i> Impact merupakan tingkatan dimana seseorang dapat memberikan pengaruh dalam hal strategi, administrasi, atau pengoperasian hasil kerja perusahaan	1. Memberikan pengaruh dalam hal strategi	F	Saya selalu memberikan strategi terbaik untuk perusahaan
		F	Usulan strategi saya berdampak baik bagi perusahaan
		UF	Tidak perlu ada perubahan strategi dalam bekerja
		UF	Perusahaan tidak menginginkan adanya perubahan strategi
	2. Memberikan pengaruh dalam hal administrasi	F	Saya merasa berpengaruh besar dalam peningkatan administrasi perusahaan
		F	Saya memberikan pengaruh terkait administrasi kantor
		UF	Perusahaan tidak menerima masukan dalam hal administrasi kantor
		UF	Saya enggan memberikan masukan terkait hal administrasi

	3. Memberikan pengaruh dalam mengoperasikan hasil kerja	F	Pengaruh saya cukup besar dalam menentukan hasil perusahaan
		F	Salah satu hasil perusahaan dipengaruhi oleh saya
		UF	Saya tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan hasil perusahaan
		F	Saya enggan memberikan hasil kerja pada perusahaan

3. Skala Kepemimpinan Tranformasional

Aspek	Indikator	F/UF	Item
<i>Idealized influence</i> Menekankan pada tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan serta dikagumi oleh para pengikut	1. Pemimpin mempercayai karyawan	F	Pimpinan sangat percaya terhadap saya
		F	Saya dipercaya oleh pimpinan sepenuhnya
	2. Pemimpin di kagumi karyawan	UF	Pimpinan mencurigai setiap pekerjaan saya
		UF	Pimpinan tidak mempercayai saya
<i>Inspirational Motivation</i> Menekankan pada cara	1. Pemimpin sebagai inspirasi bagi karyawan	F	Saya mengagumi pimpinan
		F	Pimpinan merupakan sosok yang pantas dikagumi
		UF	Saya enggan mengagumi pimpinan
		UF	Saya mencela pemimpin saat bekerja
		F	Saya terinspirasi oleh pimpinan
			Pimpinan merupakan sosok yang menginspirasi

pemimpin memotivasi dan memberikan suatu inspirasi kepada bawahan terkait tugas.		UF	Saya merasa pemimpin saya adalah orang yang biasa saja
		UF	Pimpinan saya tidak patut diteladani
	2. Pemimpin memotivasi karyawan	F	Pimpinan memotivasi saya dalam bekerja
		F	Saya termotivasi oleh pimpinan saat bekerja
<i>Intellectual simulation</i> Menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi atau prosedur baru.	1. Pemimpin mendorong untuk berinovasi	UF	Pimpinan enggan mendorong saya untuk menghasilkan hal baru
		UF	Pimpinan tidak mampu untuk menjadi motivator saya
		F	Pimpinan mendorong saya untuk berinovasi
		F	Inovasi saya didorong oleh pimpinan
	2. Pemimpin mendorong untuk menghasilkan prosedur baru	UF	Dalam bekerja pemimpin enggan memberikan dorongan
		UF	Pimpinan tidak menumbuhkan inovasi karyawan
		F	Pimpinan mendorong saya untuk memikirkan prosedur baru.
		F	Prosedur baru yang ada didukung oleh pimpinan
<i>Individual consideration</i> Menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan diri	1. Adanya perhatian akan pengembangan diri karyawan	UF	Pimpinan tidak menyukai prosedur baru saat bekerja
		UF	Pimpinan menekankan penggunaan prosedur lama dalam bekerja
		F	Pimpinan selalu memberikan perhatian terkait pengembangan diri karyawan
		F	Pimpinan memperhatikan perkembangan kinerja karyawan

(self-development) bawahan		UF	Pimpinan membiarkan saya berkembang sendiri
		UF	Pimpinan enggan memperhatikan perkembangan karyawan

4. Skala Kepemimpinan Transaksional

Aspek	Indikator	F/UF	Item
<i>Contingensi Reward</i> Pemimpin melakukan kesepakatan terkait hal apa saja yang dilakukan oleh karyawan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh.	Karyawan mendapat imbalan ketika berhasil	F	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan saat berhasil
		F	Pimpinan memberikan imbalan bagi karyawan yang berhasil
		UF	Pimpinan enggan memberikan apresiasi pada karyawan
		UF	Pimpinan tidak menghargai hasil kerja karyawan
<i>Management by exception</i> Pemimpin melakukan tindakan apabila adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita	Melakukan tindakan apabila tidak sesuai harapan	F	Pimpinan memberikan teguran apabila hasil kerja tidak sesuai
		F	Apabila hasil pekerjaan tercapai, pemimpin terlihat puas
		UF	Pimpinan tidak memberikan teguran saat pekerjaan gagal
		UF	Pimpinan enggan melakukan tindakan saat hasil belum tercapai
<i>Laissez faire</i> Pemimpin membiarkan bawahannya melakukan	Kebebasan bagi karyawan dalam bekerja	F	Pimpinan member kebebasan dalam bekerja
		F	Saya merasa rileks dalam bekerja
		UF	Saya merasa terpaksa dalam menjalani

pekerjaannya tanpa ada pengawasan dari dirinya, pemimpin juga menganggap bahwa mutu kinerja dari bawahan merupakan tanggungjawab dari dirinya sendiri		UF	pekerjaan Pimpinan enggan member kebebasan dalam bekerja
	Resiko pekerjaan di tanggung oleh karyawan	F	Saya bertanggungjawab terhadap perkerjaan sendiri
		F	Tanggungjawab pekerjaan ada pada diri saya sendiri
		UF	Pimpinan bertanggungjawab terhadap resiko kerja yang saya lakukan
		UF	Tanggungjawab pekerjaan ada pada pimpinan

5. Tabulasi Skala Perilaku Inovatif

4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3			
3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4		
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	
2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	4	2	2	4	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	2	4	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4

4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
4	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3
3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2
4	3	2	3	2	1	4	2	3	2	3	1	3	4	3	3	4	3	4	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2
4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3
4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4

6. Tabulasi Skala *Psychological Empowerment*

4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3				
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3			
3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4				
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3				
4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	1	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3			
4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3		
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4

4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	
4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	
3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	
3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	
4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	1	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	
3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	

3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3		
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	2	4	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	
3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	
3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	
4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	

3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3
3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	1	4	2	3	4	4	2	1	3	2	2	3	1	3	1	4	3	2	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3

7. Tabulasi Skala Kepemimpinan Transformasional

4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
3	3	4	4	4	2	3	1	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4
2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
3	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4

3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
3	3	4	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2		3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4

2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	
3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	4	1	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

8. Tabulasi Skala Kepemimpinan Transaksional

4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3
2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3
3	2	4	4	2	4	4	4	1	2	3	2	2	3	4	3
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2
2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	2
3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3

[illegible]

3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	2
3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3
4	3	4	3	3	3	4	1	3	4	4	2	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2
3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	4	4
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3

9. Hasil Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
perilaku inovatif	115	83.00	128.00	99.9391	9.40911
psychologicql empowerment	115	79.00	128.00	97.6348	9.69204
transformasional	115	56.00	112.00	82.8522	11.12626
transaksional	115	39.00	64.00	47.8957	4.72465
Valid N (listwise)	115				

10. Hasil Uji *Moderated Regression Analysis*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	psychologicql empowerment t ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: perilaku inovatif

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.501	6.64484

a. Predictors: (Constant), psychologicql empowerment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5103.180	1	5103.180	115.577	.000 ^b
	Residual	4989.394	113	44.154		
	Total	10092.574	114			

a. Dependent Variable: perilaku inovatif

b. Predictors: (Constant), psychologicql empowerment

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.540	6.300		5.165	.000
psychologicql empowerment	.690	.064	.711	10.751	.000

a. Dependent Variable: perilaku inovatif

11. Hasil Uji Sub Kelompok

Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pe*transformasional, psychologicql empowerment, transaksional, transformasional, pe*transaksional ^b		Enter

a. Dependent Variable: perilaku inovatif

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.563	6.21798

a. Predictors: (Constant), pe*transformasional, psychologicql empowerment, transaksional, transformasional, pe*transaksional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5878.273	5	1175.655	30.407	.000 ^b
	Residual	4214.301	109	38.663		
	Total	10092.574	114			

a. Dependent Variable: perilaku inovatif

b. Predictors: (Constant), pe*transfasional, psychologiq empowement, transaksional, transfasional, pe*transaksional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.829	55.165		.849	.398
	psychologicl empowerment	.533	.551	.550	.967	.335
	transaksional	2.133	1.932	1.071	1.104	.272
	pe*transaksional	-.026	.020	-2.266	-1.324	.188
	transfasional	-1.462	.761	-1.729	-1.921	.057
	pe*transfasional	.018	.008	2.912	2.276	.025

a. Dependent Variable: perilaku inovatif

Kepemimpinan Transfasional**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.548	6.32805

a. Predictors: (Constant), pe*transfasional, psychologiq empowerment, transfasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5647.665	3	1882.555	47.012	.000 ^b
	Residual	4444.909	111	40.044		
	Total	10092.574	114			

a. Dependent Variable: perilaku inovatif

b. Predictors: (Constant), pe*transfasional, psychologiq empowement, transfasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87.136	35.090		2.483	.015
	psychologicq empowement	.011	.343	.012	.033	.974
	transfasional	-.598	.418	-.707	-1.430	.155
	pe*transfasional	.008	.004	1.250	1.865	.065

a. Dependent Variable: perilaku inovatif

Kepemimpinan Transaksional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.508	6.60092

a. Predictors: (Constant), pe*transaksional, psychologiq empowement, transaksional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5256.065	3	1752.022	40.210	.000 ^b
	Residual	4836.509	111	43.572		
	Total	10092.574	114			

a. Dependent Variable: perilaku inovatif

b. Predictors: (Constant), pe*transaksional, psychologiq empowement, transaksional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	111.347	54.813		2.031	.045
	psychologicql empowerment	-.163	.540	-.168	-.301	.764
	transaksional	-1.530	1.112	-.768	-1.375	.172
	pe*transaksional	.017	.011	1.437	1.530	.129

a. Dependent Variable: perilaku inovatif



CURRICULUM VITAE

I. DATA PRIBADI

Nama : Sekar Putri Wahyuning Gustia

Jenis Kelamin : Perempuan

TTL : Kebun Baru, 12 Maret 1996

Agama : Islam

Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Humaniora / Psikologi

Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Alamat Asal : Kebun Baru RT 02 Kayu Aro Barat, Kerinci, Jambi

Alamat Sekarang : Rejowinangun, Gedong Kuning, Yogyakarta

Alamat Email : putriayuni949@gmail.com

No. Hp : 082136801034

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. S1 Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta : 2014-2019
2. Man 1 Model Bukittinggi : 2011-2013
3. MTs BPHBPI Kayu Aro Barat : 2009-2011
4. SDN 162/III Sako Dua Kerinci : 2004-2009